

2020-2024 RENCANA STRATEGIS



PENGADILAN NEGERI JANTHO

Jalan T. Bakhtiar Panglima Polem SH No.3

Kota Jantho Aceh Besar

Telp. 0651-92121

Website : www.pn-jantho.go.id

Email : pn_jantho@yahoo.co.id



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat karunia serta hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Jantho 2020-2024.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) adalah merupakan amanat Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Pada undang-undang tersebut Bab V Pasal 15 disebutkan bahwa setiap Kepala Satuan Kerja wajib menyiapkan Renstra (Rencana Strategis) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan pada perkembangan selanjutnya Renstra selalu dapat direviu mengacu pada perubahan kebijakan Negara dan Lembaga.

Akhirul Kalam, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan sumbangsih pikiran dalam penyusunan Renstra ini. Semoga bermanfaat dan dapat mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, dan transparan pada Pengadilan Negeri Jantho.

Banda Aceh, Januari 2021
KETUA PENGADILAN NEGERI JANTHO

FAISAL MAHDI, SH.,MH
NIP: 19760821 200112 1 004





DAFTAR ISI

| | <u>Hal</u> |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Kondisi Umum | 1 |
| 1.2. Potensi dan Permasalahan | 8 |
| BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS | |
| 2.1. Visi | 13 |
| 2.2. Misi | 13 |
| 2.3. Tujuan dan Sasaran Strategis | 14 |
| BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI | |
| 3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung RI | 17 |
| 3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Jantho | 40 |
| 3.3. Kerangka Regulasi | 42 |
| 3.4. Kerangka Kelembagaan | 44 |
| BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN (Rencana Aksi Kinerja) | 45 |
| BAB V PENUTUP | |
| LAMPIRAN | |
| Matriks Rencana Strategis 2020-2024 Pengadilan Negeri Jantho | |

SK Tim Penyusun



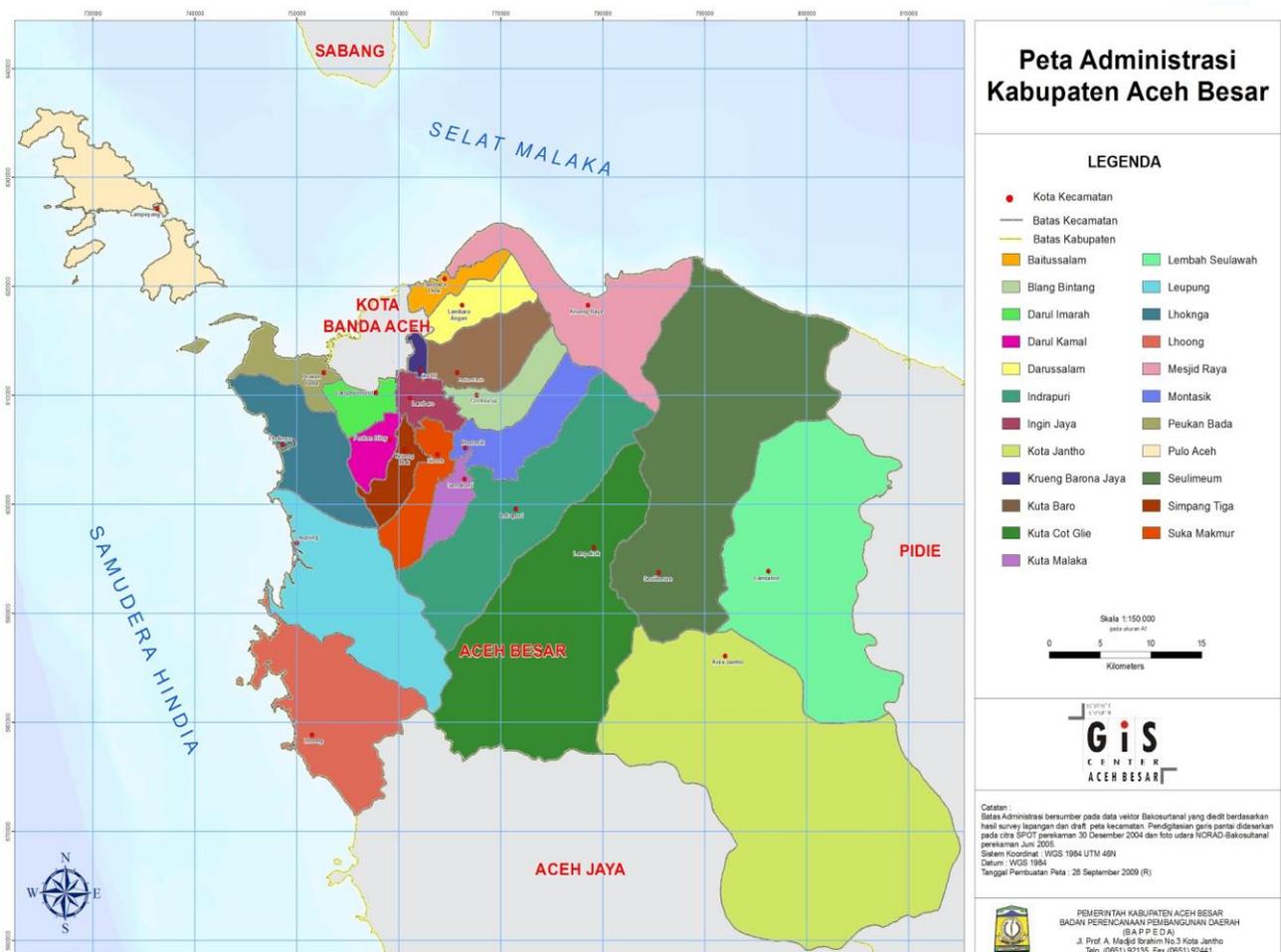
BAB I PENDAHULUAN

1.1.KONDISI UMUM

Sejarah Berdirinya Pengadilan Negeri Jantho

Pengadilan Negeri Jantho merupakan salah satu Pengadilan Tingkat Pertama yang berada dalam Wilayah Kabupaten Aceh Besar yang beribukota Kota Jantho.

Sejarah Berdirinya Pengadilan Negeri Jantho sangat erat hubungannya dengan sejarah berpindahnya Ibukota Kabupaten Aceh Besar dari Banda Aceh ke Kota Jantho pada Tahun 1983 dan Pengadilan Negeri Jantho sendiri diresmikan pada tanggal 6 Oktober 1983 oleh Dirjen Pembinaan Badan Peradilan Umum yaitu Bapak H.Roesli, SH.



RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

| | |
|--------------------------------|---|
| Provinsi | <u>Aceh</u> |
| Dasar hukum | UURI Nomor 7 Tahun 1956 |
| Ibu kota | <u>Kota Jantho</u> |
| Pemerintahan | |
| - <u>Bupati</u> | Ir. Mawardi Ali |
| - <u>DAU</u> | Rp. 618.323.628.000.- |
| Luas | 2.974,12 km ² |
| Populasi | |
| - Total | 351.418 jiwa |
| - Kepadatan | 118,16 jiwa/km ² |
| Demografi | |
| - <u>Kode area telepon</u> | 0651 |
| Pembagian administratif | |
| - <u>Kecamatan</u> | 23 |
| - <u>Kelurahan</u> | 605 |
| Simbol khas daerah | |
| Situs web | http://www.acehbesarkab.go.id/ |

Kabupaten Aceh Besar (Bahasa Aceh: *Acèh Rayek*; Jawi, رايك اچيه) adalah salah satu kabupaten di Provinsi Aceh, Indonesia. Sebelum dimekarkan pada akhir tahun 1970-an, ibu kota Kabupaten Aceh Besar adalah Kota Banda Aceh. Setelah Kota Banda Aceh berpisah menjadi kotamadya tersendiri, ibukota kabupaten dipindahkan ke Jantho di Pegunungan Seulawah. Kabupaten Aceh Besar juga merupakan tempat kelahiran pahlawan nasional Cut Nyak Dhien yang berasal dari Lampadang.



Bandara Sultan Iskandar Muda di Blang Bintang

Sebelum dikeluarkannya Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956, Kabupaten Aceh Besar merupakan daerah yang terdiri dari tiga kawedanan, yaitu Kawedanan Seulimum, Kawedanan Lhoknga dan Kawedanan Sabang. Akhirnya dengan perjuangan yang panjang Kabupaten Aceh besar disahkan menjadi daerah otonom melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1956 dengan ibu kotanya pada waktu itu adalah Banda Aceh dan juga merupakan wilayah hukum Kotamadya Banda Aceh.

Sehubungan dengan tuntutan dan perkembangan daerah yang semakin maju dan berwawasan luas, Kota Banda Aceh sebagai ibu kota dianggap kurang efisien lagi, baik untuk masa kini maupun untuk masa yang akan datang. Usaha pemindahan ibu kota tersebut dari Kota Banda Aceh mulai dirintis sejak tahun 1969, lokasi awalnya dipilih Kecamatan Indrapuri yang jaraknya 25 km dari Kota Banda Aceh. Usaha pemindahan tersebut belum berhasil dan belum dapat dilaksanakan sebagaimana diharapkan.

Kemudian pada tahun 1976 usaha perintisan pemindahan ibu kota untuk kedua kalinya mulai dilaksanakan lagi dengan memilih lokasi yang lain yaitu di Kecamatan Seulimeum tepatnya di kemukiman Janthoi yang jaraknya sekitar 52 km dari Kota Banda Aceh.

Akhirnya usaha yang terakhir ini berhasil dengan ditandai dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 1976 tentang Pemindahan Ibukota Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh Besar dari wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Banda Aceh ke kemukiman Janthoi di Kecamatan Seulimeum, Wilayah Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh Besar, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh tim Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia dan Pemerintah Daerah yang bekerjasama dengan Konsultan PT.

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

Markam Jaya yang ditinjau dari segala aspek dapat disimpulkan bahwa yang dianggap memenuhi syarat sebagai ibukota Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh Besar adalah Kemukiman Janthoi dengan nama **Kota Jantho**.

Setelah ditetapkan Kota Jantho sebagai ibukota Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh Besar yang baru, maka secara bertahap pemindahan ibukota terus dimulai, dan akhirnya secara serentak seluruh aktivitas perkantoran resmi dipindahkan dari Banda Aceh ke Kota Jantho pada tanggal 29 Agustus 1983, dan peresmiannya dilakukan oleh Bapak Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia pada masa itu, yaitu Bapak Soepardjo Rustam pada tanggal 3 Mei 1984

Di Kota Jantho hanya terdapat kompleks perumahan dan kantor-kantor pemerintahan, tidak ada losmen ataupun hotel. Kota Jantho dihubungkan dengan labi-labi dengan jarak 60 km dari Banda Aceh, 28 km menuju Saree, dan 12 km menuju jalan utama Banda Aceh - Medan. Kira-kira 12 km dari Kota Jantho ini terdapat air terjun.



Masjid Agung Kota Jantho

Wilayah darat Aceh Besar berbatasan dengan Kota Banda Aceh di sisi utara, Kabupaten Aceh Jaya di sebelah barat daya, serta Kabupaten Pidie di sisi selatan dan tenggara.

Aceh Besar juga mempunyai wilayah kepulauan yaitu wilayah Kecamatan Pulo Aceh. Kabupaten Aceh Besar bagian kepulauan di sisi barat, timur dan utaranya dibatasi dengan Samudera Indonesia, Selat Malaka, dan Teluk Benggala, yang memisahkannya dengan Pulau Weh, tempat di mana Kota Sabang berada. Pulau-pulau utamanya adalah Pulau Breueh dan Pulau Nasi.

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

Secara geografis sebagian besar wilayah Kabupaten Aceh Besar berada pada hulu aliran Sungai Krueng Aceh. Saat ini kondisi tutupan lahan adalah 62,5% (menurut data citra landsat tahun 2007). Bandar Udara Internasional Sultan Iskandar Muda yang merupakan bandara internasional dan menjadi salah satu pintu gerbang untuk masuk ke Provinsi Aceh berada di wilayah kabupaten ini. Pulau Benggala yang merupakan pulau paling barat dalam wilayah Republik Indonesia merupakan bagian dari Kabupaten Aceh Besar.



Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Jantho

Cakupan wilayah Hukum Pengadilan Negeri Jantho mencakup seluruh wilayah Aceh Besar yang memiliki 23 kecamatan di mana salah satunya berupa kepulauan yaitu kecamatan Pulo Aceh. Jumlah desa keseluruhannya mencapai 605 desa/kelurahan

1. Baitussalam (13 desa/kelurahan)
2. Blang Bintang (26 desa/kelurahan)
3. Darul Imarah (32 desa/kelurahan)
4. Darul Kamal (14 desa/kelurahan)
5. Darussalam (29 desa/kelurahan)
6. Indrapuri (52 desa/kelurahan)
7. Ingin Jaya (52 desa/kelurahan)
8. Kota Jantho (14 desa/kelurahan)
9. Krueng Barona Jaya (12 desa/kelurahan)
10. Kuta Baro (47 desa/kelurahan)
11. Kuta Cot Glie (32 desa/kelurahan)
12. Kuta Malaka (15 desa/kelurahan)
13. Lembah Seulawah (12 desa/kelurahan)
14. Leupung (6 desa/kelurahan)
15. Lhoknga (29 desa/kelurahan)
16. Lhoong (26 desa/kelurahan)
17. Mesjid Raya (13 desa/kelurahan)
18. Montasik (40 desa/kelurahan)
19. Peukan Bada (26 desa/kelurahan)
20. Pulo Aceh (17 desa/kelurahan)
21. Seulimeum (47 desa/kelurahan)
22. Simpang Tiga (19 desa/kelurahan)
23. Suka Makmur (desa / kelurahan)

Wilayah Hukum yang luas dan terpencar-pencar tersebut menjadikan Pengadilan Negeri Jantho menjadi salah satu Pengadilan di Propinsi Aceh yang menangani cukup banyak perkara setiap tahunnya sehingga sudah layak kiranya hal tersebut menjadi salah satu dasar kenaikan **Klas Pengadilan dari IIB ke kelas IB.**

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

Sumber Daya Manusia

Pada Februari 2021 jumlah Hakim dan Pegawai berdasarkan Jabatan dan Golongan di Pengadilan Negeri Jantho sebanyak 28(dua puluh delapan) orang dengan rincian sebagai berikut :

| NO | NAMA | GOL | JABATAN |
|----|--------------------------|-----|-------------------------------|
| 1 | Faisal Mahdi, SH.MH | IV | Ketua |
| 2 | Saptika Handhini, SH | IV | Hakim |
| 3 | Agung Rahmatullah, SH | III | Hakim |
| 4 | Keumala Sari, SH | III | Hakim |
| 5 | Rizki Nurul Awaliyah, SH | III | Hakim |
| 6 | Jon Mahmud, SH | III | Hakim |
| 7 | Syara Fitriani, SH | III | Hakim |
| 8 | Aiyub, SH | III | Panitera |
| 9 | Muhammaddan, SH | III | Sekretaris |
| 10 | M.Natsir, SH | III | Panmud Pidana |
| 11 | Syafril, SH | III | Panmud Hukum |
| 12 | Kurnia, SH | III | Panmud Perdata |
| 13 | Miswardi, SE | III | Kasubbag PTIP |
| 14 | Jumraini | III | Kasubbag Kepeg. Ortala |
| 15 | Muhammad Yunus | III | Kasubbag Umum dan Keuangan |
| 16 | Maya Defiyana, SH | III | Panitera Pengganti |
| 17 | Faizah | III | Panitera Pengganti |
| 18 | Junaidi | III | Panitera Pengganti |
| 19 | Putri Maisarah, SE | III | Staf Subbag Umum dan Keuangan |
| 20 | T. Naufan, TD, SH | III | Staf Subbag Umum dan Keuangan |
| 21 | Reni Ohvianti, SH | III | Panitera Pengganti |
| 22 | Azmi | II | Jurusita |
| 23 | Cut Safrika, A.Md | III | Staf PTIP |
| 24 | Efendi, SH | III | Staf Subbag Kepeg. Ortala |
| 25 | Ria Justin, A.Md | III | Staf Panmud Perdata |
| 26 | Abdul Munir | II | Staf Subbag Umum dan Keuangan |
| 27 | Nanda Maulina Safira, SH | III | CPNS |
| 28 | Muhammad Lebih, A.Md. AB | II | CPNS |

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Pengadilan Negeri Jantho adalah salah satu instansi nirlaba atau organisasi milik negara atau satuan kerja pemerintah yang berfungsi sebagai wadah pelayan pencari keadilan Masyarakat Indonesia umumnya dan khususnya Masyarakat Aceh yang berada dalam wilayah Aceh Besar.

Dalam Penyusunan Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jantho menggunakan Analisa SWOT yaitu **Strenght, Weakness, Opportunities dan Threat.**

A. STRENGHT (KEKUATAN)

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

1. Merupakan pemegang kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan khusus di Kabupaten Aceh Besar.
2. Bersifat Independen dan terbebas dari pengaruh lembaga lain.
3. Pengadilan Negeri Jantho merupakan unsur Penasehat dan memiliki Hubungan baik dengan Pemerintah daerah Kabupaten Aceh Besar Propinsi Aceh.
4. Pengelolaan yang telah satu atap dan bersinergi dengan Mahkamah Syariah Kabupaten Aceh Besar serta lokasinya tidak terlalu jauh dengan Pengadilan Tinggi Banda Aceh serta Peradilan lainnya di Propinsi Aceh.
5. Merupakan salah satu Pilot Project dari Reformasi Birokrasi serta sudah mencanangkan Zona Integritas dan menerima seluruh kebijakan Negara melalui Mahkamah Agung RI dengan baik.
6. Memiliki Rencana yang terstruktur dan berkesinambungan mengenai reformasi peradilan yang dituangkan dalam dokumen Cetak Biru (**Blue Print**) Mahkamah Agung Republik Indonesia 2010-2035 dan Rencana Strategis Lima Tahunan yang bersifat fleksibel menyesuaikan dengan kebijakan Negara.
7. Telah memiliki Buku Pedoman Perilaku Hakim dan Kode Etik IPASPI.

8. Adanya Undang-Undang yang mengatur kewenangan Pengadilan Negeri Jantho selaku Pengadilan tingkat pertama.

B. WEAKNESS (KELEMAHAN)

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Negeri Jantho dan harus menjadi fokus perbaikan dapat dirinci dalam beberapa aspek:

1. Aspek Proses Peradilan

- Sudah memiliki mekanisme yang sempurna dan menjadi pedoman evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat pencari keadilan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Jantho namun belum tersosialisasi dengan baik sehingga keinginan Masyarakat pencari Keadilan untuk mendukungnya belum berjalan seperti yang diharapkan.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Pengadilan Negeri Jantho belum mempunyai kewenangan untuk merekrut Hakim/Pegawai sendiri sesuai kebutuhan Pengadilan sementara itu kemampuan Pengadilan Negeri Jantho untuk menjaga SDM yang tersediapun seperti tidak ada sehingga SDM yang tersediapun akan mudah untuk berpindah.
- Sumber Daya yang dimiliki masih sangat minim baik itu secara kualitas maupun kuantitas.
- Pemetaan Pegawai belum dilakukan secara baik sehingga terjadi ketidakefektifan dalam penempatan Pegawai sehingga berpengaruh kepada Produktifitas kerja.
- Rekrutmen CPNS yang diterima belum sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja yang dibutuhkan di Pengadilan Negeri Jantho.
- Pengadilan Negeri Jantho sudah mempunyai kriteria yang jelas pada penerapan Reward dan Punishment namun belum dapat mewujudkan secara maksimal sehubungan dengan terbatasnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki.
- Pengadilan Tingkat Banding belum dapat mewujudkan proses penyaluran SDM yang sesuai dengan kebutuhan Pengadilan Tingkat Pertama dalam hal ini berhubungan dengan Pengadilan Negeri Jantho, apakah itu

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

berhubungan dengan jumlah SDM yang tersedia sangat sedikit maupun karena kewenangan penempatan Hakim dan Pegawai masih dalam wewenang oleh Mahkamah Agung RI.

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Telah diterapkan evaluasi penilaian kinerja namun belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- Sudah adanya sistem pengaduan masyarakat yang berbasis teknologi informasi yaitu Aplikasi Siwas namun masih perlu terus disosialisasikan sehingga para pihak merasa yakin dan nyaman untuk melakukan pengaduan.

4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan

- Belum sempurna dan tetapnya sistem administrasi dan manajemen perkara berbasis teknologi informasi dan selalu dalam proses perubahan dan perubahan serta kurangnya sosialisasi dan pelatihan terhadap penggunaan aplikasi perubahan.

5. Aspek Sarana dan Prasarana

- Anggaran yang diterima Pengadilan Negeri Jantho masih sangat minim dan peruntukannya belum sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang diajukan serta belum mencapai kepada Standar Biaya Yang Ditetapkan negara.

C. OPPORTUNITIES (PELUANG)

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

1. Aspek Proses Peradilan

- Adanya website Pengadilan Negeri Jantho yang memberikan informasi kepada masyarakat tentang alur proses berperkara.
- SIPP yang telah bisa memuat jadwal sidang perkara yang selalu update.
- Inovasi inovasi yang mendukung dalam pelayanan misalnya adanya Aplikasi IKM yaitu Aplikasi RUMEH yang merupakan INOVASI Pelayanan Pengadilan Negeri Jantho dan sebagainya yang dapat terus dikembangkan demi ikut serta dalam persaingan wajah Zona Integritas.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Adanya tunjangan kinerja/ remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja.
- Adanya sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan yang dilaksanakan Pengadilan Tinggi Banda Aceh maupun Mahkamah Agung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia walaupun itu sungguh masih sangat terbatas.

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara berkala baik dari internal Satker yaitu dari Tim Pengawas Bidang maupun langsung dari Ketua/Wakil Ketua Pengadilan Negeri Jantho serta dari Pengadilan Tingkat Banding, Mahkamah Agung RI dan BPK RI.
- Dukungan dan koordinasi yang baik antar pengadilan diwilayah hukum Pengadilan Tinggi Banda Aceh.

4. Aspek Sarana dan Prasarana

- Sudah tersedianya fasilitas Teknologi Informasi di Pengadilan Negeri Jantho berupa internet, website serta Aplikasi-aplikasi yang mendukung kecepatan kerja serta sarana dan prasarana pendukung E-Court Pengadilan Negeri Jantho.

D. THREATS (TANTANGAN)

Berikut adalah tantangan-tantangan di Pengadilan Negeri Jantho yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan.

1. Aspek Proses Peradilan

- Sudah tersedianya suatu alat pengukuran kepuasan pengguna jasa pengadilan namun belum adanya keinginan dan kesepahaman masyarakat dalam meningkatkan nilai pelayanan Pengadilan Negeri Jantho maka IKM belum menemukan suara sebenarnya dari penerima pelayanan.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Personil di Pengadilan Negeri Jantho belum seluruhnya dan sepenuhnya memahami dan melaksanakan visi dan misi Pengadilan Negeri Jantho.
- Perubahan Mind Set / Pola Pikir dari Hakim/Pegawai Pengadilan Negeri Jantho bergerak sangat lambat sehingga masih terpeliharanya budaya budaya kerja yang ketinggalan jaman serta gaya kepemimpinan yang kadaluarsa.

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Belum berjalannya sistem reward dan punishment yang dapat menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan dan pembinaan yang bertanggung jawab.

4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan

- Luasnya cakupan wilayah hukum dan terpencar-pencar menjadi salah satu tantangan yang harus dipikirkan oleh Pengadilan Negeri Jantho sehingga akhirnya dapat menghemat biaya dan waktu.

5. Aspek Sarana dan Prasarana

- Anggaran yang diberikan pusat untuk pengadaan sarana dan prasarana tidak sesuai dengan kebutuhan baik itu dalam hal jumlah anggaran maupun dalam hal jenis kegiatan serta banyaknya kebutuhan yang seharusnya diakomodir namun selalu Pengadilan Negeri Jantho tidak mendapatkannya misalnya Mobil Transportasi Pegawai dan Genset.
- Kemajuan daerah yang tak mampu diikuti oleh Pengadilan Negeri Jantho yang berhubungan belum adanya kemandirian anggaran dari Mahkamah Agung Republik Indonesia.
- Gedung yang dalam proses rehab sehingga ruang yang tersedia belum mencerminkan Lembaga Peradilan yang Agung di Wilayah Kabupaten Aceh Besar.

BAB II VISI MISI TUJUAN

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

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Negeri Jantho diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung sesuai Blue Print Pembaharuan Peradilan Indonesia 2010-2035 yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005 – 2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020–2024, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020–2024 yang merupakan kelanjutan dari tujuan organisasi 2015-2019 dengan meninggalkan kekurangan-kekurangan yang terjadi di masa yang lalu.

2.1 VISI

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Jantho.

Visi Pengadilan Negeri Jantho mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut :

“TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI JANTHO YANG AGUNG”

2.2. MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik.

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

Misi Pengadilan Negeri Jantho adalah sebagai berikut :

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Jantho.
2. Memberikan Pelayanan Hukum Yang Berkeadilan Kepada Pencari Keadilan.
3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan di Pengadilan Negeri Jantho.
4. Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi di Pengadilan Negeri Jantho.

2.3. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

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

Adapun Tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Negeri Jantho adalah sebagai berikut :

1. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi
2. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan
3. Publik percaya bahwa Pengadilan Negeri Jantho memenuhi butir 1 dan 2 di atas

Sasaran Strategis adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2020 s/d 2024.

Sasaran strategis yang hendak dicapai Pengadilan Negeri Jantho adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya penyelesaian perkara
2. Peningkatan akseptabilitas putusan Hakim
3. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara
4. Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)
5. Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan
6. Meningkatnya kualitas pengawasan.
7. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator kinerja utama diperlukan sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategis dalam mencapai tujuan. Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama dengan digambarkan sebagai berikut :

| NO | TUJUAN | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA UTAMA |
|-----------|---|---|---|
| 1 | Memenuhi Kebutuhan dan Kepuasan Masyarakat Pencari Keadilan | Terwujudnya Proses Peradilan Yang pasti, Transparan dan Akuntabel | 1. Persentase Sisa Perkara Perdata Yang Diselesaikan |
| | | | 2. Persentase Sisa Perkara Pidana Yang Diselesaikan |
| | | | 3. Persentase Perkara Perdata Yang Diselesaikan Tepat Waktu |
| | | | 4. Persentase Perkara Pidana Yang Diselesaikan Tepat Waktu |
| | | | 5. Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding |
| | | | 6. Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi |
| | | | 7. Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Peninjauan Kembali |
| | | | 8. Persentase Perkara Pidana Anak Yang Diselesaikan dengan Diversi |
| | | | 9. Index Kepuasan Pencari Keadilan |
| | | Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara | 1. Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata Yang Dikirim Kepada Para Pihak Tepat waktu |
| | | | 2. Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana Yang Dikirim Kepada Para Pihak Tepat waktu |
| | | | 3. Persentase Perkara Yang Diselesaikan melalui Mediasi |
| | | | 4. Berkas Perkara Yang Dimohonkan Banding, Kasasi dan Peninjauan Kembali Yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu |
| | | | 5. Persentase Putusan Perkara Yang Menarik Perhatian Masyarakat Yang dapat Diakses Secara Online Dalam Waktu 1 hari Setelah Diputus |

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

| | | | |
|----------|--|---|---|
| 2 | Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan | Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan | 1. Persentase Perkara Prodeo Yang Diselesaikan |
| | | | 2. Persentase Perkara Yang Diselesaikan Diluar Gedung Pengadilan |
| | | | 3. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu Yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum) |
| 3 | Meningkatnya Kepastian Hukum | Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan | Persentase Putusan Perkara Perdata Yang Ditindaklanjuti |



BAB III
ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI
MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2020-2024 tersebut diatas serta Blue Print Mahkamah Agung RI 2010-2035, maka dalam rangka mewujudkan visi **Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung**, Mahkamah Agung menetapkan 8 sasaran sebagai berikut :

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

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

Sasaran Strategis 1
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel

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

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

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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(lima) kamar penanganan perkara yaitu :

1. Kamar Pidana (pidana umum dan pidana khusus).
2. Kamar Perdata (perdata umum dan perdata khusus).
3. Kamar TUN.
4. Kamar Agama.
5. Kamar Militer

Pembagian kamar tersebut bertujuan :

1. Menjaga konsistensi putusan.
2. Meningkatkan profesionalisme Hakim Agung.
3. Mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung.

Namun 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.
- d. Penyempurnaan aturan sistem kamar.

b. Pembatasan Perkara Kasasi

Tingginya jumlah perkara masuk ke Mahkamah Agung 80% perkara masuk di tingkat banding melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung dan 90% berasal dari peradilan umum, sehingga sulit bagi Mahkamah Agung untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi konsistensi putusan, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil

putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang.

Diharapkan kedepan 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 kedepan 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 kedepan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum Acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

Sasaran Strategis 2

Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara

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

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

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

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

Sasaran Strategis 3 **Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan**

Untuk mewujudkan sasaran strategis 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 kedepan 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 4

Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan

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

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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

Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah 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*.

Sasaran Strategis 5 **Meningkatnya Hasil Pembinaan Bagi Aparat Tenaga Teknis di Lingkungan Peradilan**

Sistem Pembinaan yaitu dengan telah dilakukannya *Assessment* untuk Pejabat setingkat Eselon III dalam pengembangan organisasi, serta pelaksanaan

Pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat Eselon III dan IV, mengembangkan dan mengimplementasikan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (*Competency Based HR Management*), menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil *assessment*, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim secara berkelanjutan (*capacity building*), menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (unit pelaksana Diklat), serta menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk pembaharuan sistem manajemen informasi yang terkomputerasi.

Sasaran Strategis 6

Meningkatnya Pelaksanaan Penelitian, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Aparatur di Lingkungan Mahkamah Agung

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

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

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien

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

Di sisi lain, internal organisasi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja.

Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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

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

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

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 computer.
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 dibawah Mahkamah Agung akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di Mahkamah Agung, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia.

Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi Mahkamah Agung,

memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan disegala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan dibawahnya 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 Nomor: 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik
- b. Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor:1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan 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).

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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.

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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

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

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

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

Sehubungan dengan pengembangan karir, Mahkamah Agung akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir.

Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif.

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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

SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah.

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

1. Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mendukung kemandirian pengelolaan SDM Badan Peradilan.
2. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pejabat structural Badan Peradilan.
3. Adanya penguatan unit kerja pengelola kepegawaian dan penguatan SDM pengelolanya.
4. Adanya keterpaduan antara strategi pengorganisasian dengan strategi manajemen SDM.
6. Manajemen SDM diposisikan sebagai aspek strategis dan terpadu dengan visi, misi dan sasaran organisasi.
7. Menyesuaikan perkembangan yang terjadi, fleksibel terhadap perubahan sistem, ketentuan dan prosedur.
8. 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.

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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 (institusional).
2. Sarana dan prasarana yang diperlukan.
3. Sumber daya manusia.
4. Program diklat yang terpadu dan berkelanjutan.
5. Pemanfaatan hasil diklat.
6. Anggaran diklat.
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

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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.

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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:

1. peningkatan literasi TI.
2. standardisasi pemahaman sistem kerja.

Sasaran Strategis 7 **Meningkatnya Pelaksanaan Pengawasan Kinerja Aparat** **Peradilan Secara Optimal**

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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

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

b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat

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

Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI Nomor : 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi *client server* serta *database* yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain :

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

1. Penyederhanaan alur pengawasan internal,
2. membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal,
3. Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor : 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan *whistleblower/justice collaborator* melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan.

Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya.

Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparatur pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.

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

Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, peraturan Nomor : 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, Nomor :

03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama dan Nomor : 04/PB/MA/IX/2012-04/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim oleh karena itu strategi yang dilakukan adalah melakukan Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan

Sasaran Strategis 8 **Meningkatnya Transparansi Pengelolaan SDM, Keuangan dan Aset**

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

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

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

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

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

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

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 perundang-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

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

(1) telah dilakukan *assessment* untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan

(2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV. Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah

1. Mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (*competency based HR Management*),
2. Menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessmen,
3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (*capacity building*),
4. Menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan
5. Menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

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

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

Kondisi saat ini, dalam hal anggaran, Mahkamah Agung mengalami kendala dalam pemenuhan kebutuhan operasional. Birokrasi keputusan pagu anggaran merupakan kendala utama. Usulan perencanaan anggaran yang diajukan oleh MA melalui proses pembahasan dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan, acap kali tidak mendapatkan alokasi dana sebagaimana yang diajukan dalam rencana.

Untuk menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab MA sebagai lembaga penegak hukum, maka ketersediaan alokasi dana merupakan hal yang penting.

Untuk mengatasi kendala tersebut, ditetapkan 2 arah kebijakan Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu

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

2) Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

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

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*.

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

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

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

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI JANTHO

Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Jantho adalah searah dengan Sasaran dan Strategi Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Pengadilan Tingkat Banding yaitu Pengadilan Tinggi Banda Aceh dimana Sebagai Pengadilan Tingkat Pertama mengemban 4(empat) Sasaran Strategis yang hendak dicapai :

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.

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi, Tujuan serta Sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Negeri Jantho menetapkan arah dan kebijakan dan strategi sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja.

Peningkatan kinerja sangat menentukan dalam meningkatkan sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan sehingga masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum. Kinerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel. Peningkatan kinerja bertujuan untuk meningkatkan integritas sumber daya aparatur peradilan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mendukung kebijakan dan strategi peningkatan kinerja :

- Sistem reward punishment yang dilaksanakan secara berkesinambungan dan berkeadilan diperkuat dengan pelaksanaan pemilihan role model
- Pengawasan internal yang berkelanjutan. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel, dan memenuhi rasa keadilan masyarakat.
- Menguasai Standar Operasional Pekerjaan (SOP) sesuai bidangnya

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

- Disamping itu, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana dan teknologi informasi yang memadai untuk meningkatkan kinerja.

2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan kebijakan yang memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan.
- Memiliki mekanisme penanganan pengaduan
- Meningkatkan sarana prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik



3.3 KERANGKA REGULASI

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor : 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional secara tegas menyatakan bahwa kerangka regulasi menjadi bagian dari salah satu dokumen perencanaan pembangunan nasional. Pasal 4 ayat (2) menyatakan:

*"RPJM Nasional merupakan penjabaran dari visi, misi dan Program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada RPJM Nasional, yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program kementerian/ lembaga dan lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa **kerangka regulasi** dan kerangka pendanaan "*

Seiring dengan diterbitkannya UU Nomor : 25 tahun 2004 tentang 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 perundang-undangan yang berkualitas. Mahkamah Agung sebagai salah satu Lembaga Tinggi Negara pada RPJM periode ke III tahun 2015-2019 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 2015-2019 adalah *Kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek kehidupan berkembang makin mantap serta profesionalisme aparatur negara di pusat dan daerah makin mampu mendukung pembangunan nasional.*

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM tahun 2015-2019 yang diamanatkan kepada setiap kementerian/lembaga maka kementerian/lembaga dimaksud harus menetapkan **kerangka regulasi** yang dijadikan sebagai instrument guna pencapaian sasaran kelembagaan. Kerangka regulasi merupakan *perencanaan pembentukan regulasi dalam*

RENSTRA PENGADILAN NEGERI JANTHO 2020-2024

rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku masyarakat dan penyelenggaran Negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Kerangka regulasi ini diatur dalam pasal 1 angka 14 Permen PPN/Kepala Bappenas Nomor : 1 tahun 2014 tentang pedoman Penyusunan RPJMN 2015-2019 dan Peraturan sesmen PPN/Bappenas tentang juklak Nomor : 2/Juklak/Sesmen/03/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan tentang Pedoman Pengintegrasian Kerangka Regulasi dalam RPJMN.

Perlunya dimasukkan kerangka regulasi dalam rencana stratejik tahun 2020-2025 adalah :

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

Pengadilan Negeri Jantho sebagai salah satu lembaga Negara yang pada level tingkat pertama dalam merealisasikan program pemerintah yang dituangkan dalam RPJM tahun 2020-2025 juga harus menetapkan **kerangka regulasi**, penetapan kerangka regulasi yang dibuat sudah barang tentu akan selalu seiring dengan kebijakan lembaga yang dituangkan searah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung RI.

3.4 KERANGKA KELEMBAGAAN

Pengadilan Negeri Jantho adalah salah satu Badan Peradilan Umum yang berada dalam Wilayah Propinsi Aceh dimana Kewenangannya adalah pengemban amanat pelayanan pencari keadilan di Kabupaten Aceh Besar

Pengadilan Negeri Jantho dipimpin oleh Seorang Ketua Pengadilan yang dibantu oleh Wakil Ketua serta Hakim Tingkat Pertama.

Pengadilan Negeri Jantho Sebagai Lembaga Peradilan memiliki 2(dua) Tupoksi yaitu Tupoksi Fungsional dan Tupoksi Sekretariat

Fungsional dibidangi oleh Panitera dibantu Panitera Pengganti, Jurusita dan Jurusita Pengganti serta staf fungsional

Kesektariatan dibidangi oleh Sekretaris yang dibantu oleh Kasubbag serta Staf Kesektariatan.



BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4(empat) sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Negeri Jantho untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dan membuat rincian Program dan Kegiatan Pokok yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum

Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis

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

Kegiatan Pokok yang dilaksanakan :

1. Penyelesaian Sisa Perkara Perdata
2. Penyelesaian Sisa Perkara Pidana
3. Penyelesaian Perkara Perdata Yang Tepat Waktu
4. Penyelesaian Perkara Pidana Yang Tepat Waktu
5. Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding
6. Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi
7. Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali
8. Perkara Pidana Anak Yang Diselesaikan dengan Diversi
9. Indek Kepuasan Pencari Keadilan

2. Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara

Kegiatan Pokok yang dilaksanakan :

1. Salinan Putusan Perkara Perdata Yang Dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu
2. Salinan Putusan Perkara Pidana Yang Dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu
3. Perkara Perdata Yang Diselesaikan Melalui Mediasi
4. Berkas Perkara Yang Dimohonkan Banding, Kasasi dan Peninjauan Kembali Yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu
5. Putusan Perkara Yang Menarik Perhatian Masyarakat Yang Dapat Diakses Secara Online Dalam Waktu 1(satu) hari setelah diputus.

3. Meningkatnya Akses Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan

Kegiatan Pokok yang dilaksanakan :

1. Penyelesaian Perkara Prodeo
2. Penyelesaian Perkara di Luar Gedung pengadilan
3. Pencari Keadilan Golongan Tertentu Yang Mendapat Layanan Posbakum

4. Meningkatnya kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan

Kegiatan Pokoknya adalah :

- Perkara Perdata Yang Ditindaklanjuti

b. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung

Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung dibuat untuk mencapai sasaran strategis :

Peningkatan Kualitas Pengawasan :

Kegiatan Pokok yang dilaksanakan :

1. Menindaklanjuti pengaduan masyarakat secara berkualitas.
2. Menindaklanjuti temuan internal dan eksternal secara berkualitas.

c. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pengadilan Negeri Jantho bertujuan untuk mencapai sasaran strategis :

Peningkatan Aksesibilitas Lembaga Peradilan (Access To Justice)

Kegiatan Pokok yang dilaksanakan:

- Tersedianya alat yang mampu mengakses Putusan Perkara yang dipublikasikan pada Website, SIPP dan Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

BAB V PENUTUP

Rancangan Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jantho tahun 2020-2024 diarahkan untuk merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Reviu 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 outcome yang diharapkan.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jantho akan terus disempurnakan dari waktu ke waktu dalam suatu Reviu sehingga berjalan pada arah yang diharapkan. Dengan demikian Renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan. Melalui Renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dikelola.

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

Matriks Rencana Strategis Tahun 2020-2024

| Instansi | : Pengadilan Negeri Jantho | | | | | | | | | |
|-----------------|---|--|----------------------------------|---|--|--------|------|------|------|------|
| Visi | : Terwujudnya Pengadilan Negeri Jantho yang Agung | | | | | | | | | |
| Misi | : 1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Jantho | | | | | | | | | |
| | 2. Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan kepada Pencari Keadilan | | | | | | | | | |
| | 3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Pengadilan Negeri Jantho | | | | | | | | | |
| | 4. Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Pengadilan Negeri Jantho | | | | | | | | | |
| No | Tujuan | | Target jangka Menengah (5 Tahun) | Sasaran Strategis | | Target | | | | |
| | Uraian | Indikator Kinerja | % | Uraian | Indikator Kinerja | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1. | Memenuhi Kebutuhan dan Kepuasan Masyarakat Pencari Keadilan | Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan | 100% | Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel | Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 2. | | Persentase Sisa Perkara Perdata Khusus yang Diselesaikan | 0% | | Persentase Sisa Perkara Perdata Khusus yang Diselesaikan | - | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 3. | | Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan | 100% | | Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 4. | | Persentase Sisa Perkara Pidana Khusus yang Diselesaikan | 100% | | Persentase Sisa Perkara Pidana Khusus yang Diselesaikan | - | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 5. | | Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu | 100% | | Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu | 75% | 80% | 80% | 85% | 85% |

| | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|-------------|---|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 6. | | Persentase Perkara Perdata Khusus yang Diselesaikan Tepat Waktu | 0% | | Persentase Perkara Perdata Khusus yang Diselesaikan Tepat Waktu | - | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 7. | | Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu | 100% | | Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 8. | | Persentase perkara pidana Khusus yang diselesaikan tepat waktu | 100% | | Persentase perkara pidana khusus yang diselesaikan tepat waktu | - | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 9. | | Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding | 85% | | Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding | 85% | 85% | 85% | 85% | 85% |
| 10. | | Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi | 80% | | Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% |
| 11. | Memenuhi Kebutuhan dan Kepuasan Masyarakat Pencari Keadilan | Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali | 80% | Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel | Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% |

| | | | | | | | | | | |
|------------|--|--|-------------|--|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 12. | | Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi | 1% | | Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| 13. | | Index Kepuasan Pencari Keadilan | 85% | | Index Kepuasan Pencari Keadilan | 85% | 85% | 85% | 85% | 85% |
| 14. | | Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu | 100% | Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara | Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 15. | | Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu | 100% | | Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 16. | Memenuhi Kebutuhan dan Kepuasan Masyarakat | Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi | 1% | | Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi | 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |
| 17. | Pencari Keadilan | Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu | 100% | | Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

| | | | | | | | | | | |
|-----|--|--|------|---|--|------|------|------|------|------|
| 18. | | Persentase Putusan Perkara yang Menarik Perhatian Masyarakat yang Dapat Diakses Secara Online dalam Waktu 1 Hari Setelah Putus | 100% | Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara | Persentase Putusan Perkara yang Menarik Perhatian Masyarakat yang Dapat Diakses Secara Online dalam Waktu 1 Hari Setelah Putus | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 19. | Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan | Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan | 0 | Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan | Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 20. | | Persentase Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan | 0 | | Persentase Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 21. | | Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum) | 100% | | Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 22. | Meningkatnya Kepastian Hukum | Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi) | 100% | Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan | Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

