



PENGADILAN AGAMA SANGATTA
Mahkamah Agung RI

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, telah tersusun Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Sangatta sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Sangatta nomor : W17-A9/65c/OT.01.1/I/2020, tanggal 2 Januari 2020 tentang Pembentukan Tim penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Sangatta Tahun 2020-2024. Renstra ini menguraikan tentang tujuan yang di sinkronisasikan dengan Indikator tujuan, sasaran dan indikator sasaran dengan target yang dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Rencana Strategis di susun sesuai dengan sistem perencanaan pembangunan Nasional diatur dalam undang-undang nomor 25 Tahun 2014 yang dikenal dengan rencana pembangunan jangka menengah Kementerian/Lembaga (RPJM) yaitu dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) Tahun dan rencana Pembangunan Jangka Panjang yaitu dokumen perencanaan untuk periode 20 (dua puluh) tahun serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan matriks pendanaannya di sesuaikan dengan alokasi anggaran yang diterima Pengadilan Agama Sangatta.

Dengan tersusunnya Renstra ini, diharapkan adanya peningkatan tranparansi dan akuntabilitas kinerja di lingkungan Pengadilan Agama Sangatta dalam menjalankan tugas pokok dan Fungsinya,serta tersedianya dokumen Rencana Strategis Pengadilan Agama Sangatta Tahun 2020-2024 yang lebih akuntabel. Pengadilan Agama Sangatta adalah pelaksana

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 KONDISI UMUM

Manajemen peradilan yang baik akan terwujud apabila ditata dalam suatu sistem perencanaan yang akuntabel, yaitu perencanaan yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.

Peran dan fungsi perencanaan lembaga yudisial negara yang mengarah kepada akuntabilitas merupakan landasan yang ideal dalam mewujudkan cita-cita kehidupan berbangsa dan bernegara dalam sektor penegakan hukum dan keadilan.

Salah satu unsur pokok dari penjabaran Sistem Akuntabilitas adalah penyusunan Rencana Strategi (Renstra). Rencana strategi merupakan sekumpulan cita-cita yang terencana dan terukur yang disusun dalam jangka waktu tertentu untuk waktu yang akan datang dengan berdasarkan pertimbangan kebutuhan dan tuntutan.

Urgensi penyusunan suatu rencana strategi terletak pada fungsinya sebagai kerangka acuan dalam pelaksanaan tugas secara terencana dan terukur, penyelenggaraan kontrol dan evaluasi, serta menjadi basis pertanggungjawaban kerja pimpinan dan seluruh aparatur Pengadilan Agama Sangatta.

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategi merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategi lokal,

nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan pendekatan perencanaan Strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

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

Selama kurun waktu tahun 2020-2024 Pengadilan Agama Sangatta telah berusaha menunjukkan kinerja yang baik khususnya dalam memberikan pelayanan publik bagi masyarakat pencari keadilan. Capaian kinerja Pengadilan Agama Sangatta tahun 2020-2024 dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjiP).

Seluruh capaian program tersebut secara umum telah menunjukkan kemajuan, ditandai dengan adanya perubahan dan peningkatan dalam sistem penyelenggaraan peradilan. Meskipun demikian, segala capaian tersebut harus dilanjutkan dan ditingkatkan karena kebutuhan masyarakat pencari keadilan yang dari waktu ke waktu terus meningkat seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi pada masyarakat.

1.2 POTENSI DAN PERMASALAHAN

A. Kekuatan (Strength)

Kekuatan Pengadilan Agama Sangatta mencakup hal-hal yang memang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan sampai dengan hal-hal yang dikembangkan kemudian, mencakup :

1. Adanya kelembagaan dan kewenangan yang jelas.
2. Adanya dasar hukum yang jelas (peraturan perundang-undangan yang berlaku)
3. Adanya reformasi tata kelola peradilan
4. Dukungan sumber daya manusia (SDM)
5. Adanya standar operasional prosedur (SOP)
6. Dukungan system berbasis Website/Desktop
7. Adanya RENSTRA atau Program tahunan
8. Kekompakan/komitmen Manajemen
9. Adanya layanan PTSP
10. Adanya layanan e-Filing (Pendaftaran Perkara Online di Pengadilan)
11. Adanya layanan e-Payment (Pembayaran Panjar Biaya Perkara Online)
12. Adanya layanan e-Summons (Pemanggilan Pihak secara online)
13. Adanya layanan e-Litigation (Persidangan secara online)

B. Kelemahan (Weaknesa)

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Agama Sangatta dirinci dalam beberapa aspek :

1. Kurangnya jumlah dan kompetensi SDM bidang kepaniteraan dan kesekretariatan

2. Belum optimalnya pelaksanaan SOP
3. Adanya pembatasan dana perkara prodeo
4. Kurangnya kesadaran aparat pejabat dalam Batasan jabatan yang diberikan tugas
5. Kurangnya sarana dan prasarana dibagian Kesekretariatan dan Kepaniteraan sebagai penunjang kinerja
6. Kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas
7. Perlu adanya pelatihan peningkatan SDM bagian kepaniteraan dan kesekretariatan
8. Belum ada tenaga IT yang mempunyai basic sarjana IT

C. Peluang (Opportunities)

Berikut adalah peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Agama Sangatta untuk melakukan perbaikan ditinjau dari beberapa aspek :

1. Optimalisasi sumberdaya manusia (SDM)
2. Aplikasi berbasis Web'desktop
3. Kerjasama dengan pihak bank berkaitan dengan biaya panjar perkara
4. Mobile Court (untuk sidang keliling)
5. Bekerjasama dengan KUA dan Disdukcapil dalam pelaksanaan Sidang Terpadu

D. Tantangan yang dihadapi (Threats)

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

1. Banyaknya jumlah perkawinan yang tidak terdaftar dan sah menurut hukum negara
2. Luasnya Wilayah Yurisdiksi Pengadilan Agama Sangatta
3. Pemanggilan para pihak memakan waktu lama
4. Banyaknya jumlah penduduk miskin yang tidak mampu membayar biaya perkara
5. Banyaknya perkara cerai yang diajukan TNI, Polisi dan PNS yang belum mendapat izin dari pejabat yang berwenang

Renstra

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1 VISI dan Misi

Rencana Strategis Pengadilan Agama Sangatta Tahun 2020-2024 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penerbitan, perbaikan, pengkajian, pengelolaan terhadap sistem, kebijakan dan peraturan perundang-undangan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja Pengadilan Agama Sangatta diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan pembangunan Nasional yang telah ditetapkan dalam Pembangunan Jangka Panjang (2005-2025) dan Pembangunan Jangka menengah (PJM) tahun 2020-2024, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020-2024.

Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita atau bahkan tujuan hukum (*rechtsidea*) yang ingin diwujudkan. Visi berkaitan dengan pandangan ke depan yang menyangkut kemana Pengadilan Agama Sangatta dan Pengadilan Agama dalam wilayah hukum Pengadilan Agama Sangatta akan dibawa dan diarahkan dapat berkarya secara konsisten, tetap eksis, antisipatif, inovatif dan needed (dibutuhkan) oleh masyarakat – stakeholder/justitiabelen.

Visi Pengadilan Agama Sangatta adalah sebagai berikut :

"Mewujudkan Peradilan Agama Mandiri, Jujur, Akuntabel dan Transparan menuju Terwujudnya Peradilan yang Agung"

Visi Pengadilan Agama Sangatta merupakan kondisi yang diharapkan dapat memotivasi seluruh karyawan-karyawati Pengadilan Agama Sangatta dan Pengadilan Agama dalam wilayah hukumnya dalam melaksanakan aktivitas.

Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan untuk mewujudkan visi Pengadilan Agama Sangatta yang telah ditetapkan.

Berdasarkan visi Pengadilan Agama Sangatta yang telah ditetapkan tersebut, maka ditetapkan beberapa misi Pengadilan Agama Sangatta untuk mewujudkan visi tersebut.

Misi Pengadilan Agama Sangatta adalah sebagai berikut :

"Mewujudkan Kemandirian Institusional dan Fungsional Peradilan Agama Sangatta dengan Menjaga Integritas, Kejujuran, Akuntabilitas, Responsibilitas, Keterbukaan dan perlakuan yang tidak berpihak kepada salah satu pihak pencari keadilan"

2.3 TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Berorientasi pada isu strategis Mahkamah Agung oleh publik adalah menuntaskan tunggakan perkara, Pengadilan Agama Sangatta sebagai pengadilan tingkat pertama dibawah Mahkamah Agung wajib untuk menjabarkan isu strategis tersebut dalam bentuk program, sehingga dengan demikian antara tujuan yang ingin dicapai oleh Mahkamah Agung sebagai pemegang kekuasaan peradilan tertinggi di Indonesia bersinergi dengan tujuan yang ditetapkan oleh Pengadilan Agama Sangatta sebagai salah satu lembaga

pengadilan di bawah Mahkamah Agung.

Tujuan yang ditetapkan sehubungan penjelasan di atas adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemampuan dan kinerja institusi Pengadilan Agama Sangatta agar lebih efektif dan efisien.
2. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia aparat pengadilan Agama Sangatta
4. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, sasaran strategis yang hendak dicapai Pengadilan Agama Sangatta adalah 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

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

No	SasaranStrategis	Indikator Kinerja
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang pasti,Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan
		b. Persentase perkara yang diselesaika tepat waktu

		c. Persentase penurunan sisa perkara
		d. Persentase perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum: •Banding •Kasasi •PK
		e. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan
2.	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase isi Putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi
		c. Persentase Berkas Perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu
		d. Persentase Putusan yang menarik perhatian Masyarakat (Ekonomi Syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus
3.	Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin dan terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan diluar Gedung Pengadilan
		c. Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum
		d. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)
4.	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)

Empat sasaran strategis tersebut diatas merupakan arahan bagi Pengadilan Agama Sangatta untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dan membuat rincian program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama

Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal penyelesaian perkara, tertib administrasi perkara, dan Aksesibilitas Masyarakat terhadap Peradilan. Kegiatan pokok yang dilaksanakan Pengadilan Agama Sangatta dalam pelaksanaan Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama adalah :

1. Penyelesaian perkara-perkara Perdata Khusus
2. Penyelesaian Sisa Perkara Perdata Khusus
3. Penelitian berkas perkara Banding disampaikan secara lengkap dan tepat waktu
4. Register dan pendistribusian berkas perkara ke Majelis yang tepat waktu
5. Publikasi dan transparansi proses penyelesaian dan putusan perkara

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

Program dukungan Manajemen dan Pelaksanaan tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung di buat untuk mencapai sasaran strategis menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mencapai pengawasan yang berkualitas. Kegiatan pokok yang dilaksanakan dalam program ini adalah :

1. Pelaksanaan Diklat Teknis Yudisial dan Non Yudisial
2. Tindak lanjut pengaduan yang masuk
3. Tindak lanjut temuan yang masuk dari Tim Pemeriksa

c. Program peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Program peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung bertujuan untuk mencapai sasaran strategis dalam penyediaan sarana dan prasarana. Kegiatan pokok program ini adalah pengadaan sarana dan prasarana dilingkungan peradilan tingkat banding dan tingkat pertama dengan harapan agar tercipta suasana ketenangan dan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga akan membawa kearah peningkatan kinerja dan pemberian layanan dan maksimal (prima) kepada para pihak pencari keadilan.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG

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

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. 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. Peningkatan Kompetensi dan Integritas SDM
7. Meningkatnya 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 dan (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 : kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus), kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus), kamar TUN, kamar agama dan kamar militer dengan tujuan (1) menjaga konsistensi putusan, (2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan (3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung, setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya aturan sistem kamar telah dilakukan, karena selain belum dilakukannya tatalaksana administrasi/teknis baru yang mengarahkan pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar, sehingga penyempurnaan penerapan sistem kamar ini dipandang sangat perlu dilakukan dengan rencana strategi : (a) penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan manajemen perkara, (b) penguatan database perkara dan publikasi perkara, (c) menempatkan personil sesuai

dengan kebutuhan masing-masing kamar dan penyempurnaan aturan sistem kamar.

b. Pembatasan Perkara Kasasi

Tingginya jumlah perkara masuk ke Mahkamah Agung 80% perkara masuk di tingkat banding melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung dan 90% berasal dari peradilan umum sehingga sulit bagi MA untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan 45 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 terdakwaanya 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 47 penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutas. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

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

b. Integrasi Informasi perkara secara elektronik.

Termasuk salah satu kebijakan percepatan penyelesaian perkara maka Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya kini sedang digalakkan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis proses regulasi penyelesaian perkara, perkara yang diajukan pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat banding disamping dalam bentuk surat gugat secara hard copy kedepan juga dilengkapi dengan surat gugat dalam bentuk soft copy yang dikemudian 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. Pembenahan 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 dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan masih terkendala dengan sumber daya yang masih kurang, perlu penguatan SDM dimana potensi untuk mendukung hal tersebut adalah telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim sehingga strategi yang dilakukan adalah dengan diadakannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.

b. 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, 49 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 aparaturnya 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 terusmenerus 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, peraturan No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, No.03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama dan No.04/PB/MA/IX/2012-04/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim oleh karena itu strategi yang dilakukan adalah melakukan Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan eksternal.

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis pengembangan sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1) Transparansi kinerja secara efektif dan efisien; (2) Penguatan Regulasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi dan (3) Pengembangan Kompetensi SDM berbasis TI.

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien

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

kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

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

Pengembangan TI di MA adalah merupakan sarana pendukung untuk mencapai hal-hal berikut ini:

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

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 51 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, undangundang 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 public
- 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 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. 52 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 :

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

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

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

Hakim dan aparatur peradilan yang bernaung di bawah Badan Peradilan dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan memperluas wawasan serta

keahliannya. Peningkatan kapasitas 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 (institusional);
2. Sarana dan prasarana yang diperlukan;

3. Sumber daya manusia;
4. Program diklat yang terpadu dan berkelanjutan;
5. Pemanfaatan hasil diklat;
6. Anggaran diklat; serta
7. Kegiatan pendukung lainnya (misalnya kegiatan penelitian dan pengembangan).

Perbaikan pada ketujuh aspek di atas akan menjadi fokus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan. 54 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, kegiatankegiatan 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 aparat peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar.
3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan.
4. Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan.
5. Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan.

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

Sasaran Strategis 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 55 Manusia Peradilan; (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti : (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih 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 aparat peradilan yang berkualitas, dan (7) Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung.

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

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

b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia peradilan

Penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan, permasalahan yang ditemukan adalah sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/ keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter (reward-punishment). Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan 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 aparat peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (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 dan (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 (1) Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi Kemandirian Anggaran (2) 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.

3.2 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN TINGGI AGAMA SAMARINDA

Tujuan, sasaran dan indikator yang akan dicapai atau dihasilkan oleh Pengadilan Tinggi Agama Samarinda dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan adalah :

1. terselesaikannya penyelesaian perkara dengan tepat waktu, transparan dan akuntabel di lingkungan Peradilan Agama;
2. Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis dalam Penyelenggaraan Fungsi Peradilan.

Sasaran-sasaran strategis Pengadilan Tinggi Agama Samarinda yang merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis dirumuskan untuk masing-masing tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Pengadilan Tinggi Agama Samarinda dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur kurun waktu 5 tahun, yaitu :

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

Untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran, Pengadilan Tinggi Agama Samarinda merumuskan seperangkat indikator sebagai berikut:

- Sasaran 1 :
- Persentase sisa perkara yang diselesaikan;
 - Perse perkara yang diselesaikan tepat waktu;
 - Persentase penurunan sisa perkara;
 - Persentase perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum Banding, Kasasi dan PK;
 - Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan;
- Sasaran 2 :
- Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu;
 - Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi;
 - Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu;
 - Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (Ekonomi Syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus;
- Sasaran 3 :
- Persentase perkara prodeo yang diselesaikan;
 - Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung pengadilan;
 - Persentase perkara permohonan (Voluntair) identitas hokum;
 - Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hokum (posbakum)
- Sasaran 4 :
- Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti;

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Tinggi Agama Samarinda 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:

- a. Sistem karir merupakan perbaikan dalam mekanisme promosi dan mutasi sesuai dengan kompetensi;
- b. Pengawasan eksternal dan internal. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel dan memenuhi rasa keadilan masyarakat;
- c. Menguasai Standar Operasional Pekerjaan (SOP) sesuai bidangnya;
- d. 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;

- a. Memiliki mekanisme penanganan pengaduan;
- b. Meningkatkan sarana, prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik.

3.3 ARAH KEBIJAKAN PENGADILAN AGAMA SANGATTA

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Agama Sangatta menetapkan arah dan kebijakan dan strategi sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja sangat menentukan dalam meningkatkan system 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 :

- a. Sistem karir merupakan perbaikan dalam mekanisme promosi dan mutasi sesuai dengan kompetensi;
 - b. Pengawasan eksternal dan internal hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel dan memenuhi rasa keadilan masyarakat;
 - c. Menguasai Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai bidangnya;
 - d. 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:

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

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 sistem Perencanaan Pembangunan Nasional tersebut diatas dan UU Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, guna mendorong pencapaian prioritas pembangunan nasional khususnya terwujudnya kepastian hukum maka diperlukan adanya suatu regulasi peraturan perundang-undangan yang berkualitas. Mahkamah Agung sebagai salah satu Lembaga Tinggi Negara pada RPJM periode ke III tahun 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 penyelenggaraan Negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Kerangka regulasi ini diatur dalam pasal 1 angka 14 Permen PPN/Kepala Bappenas No.1 tahun 2014 tentang pedoman Penyusunan RPJMN 2020-2024 dan Peraturan sesmen PPN/Bappenas tentang juklak No.2/Juklak/Sesmen/03/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan tentang Pedoman Pengintegrasian Kerangka Regulasi dalam RPJMN.

Perlunya dimasukkan kerangka regulasi dalam rencana stratejik tahun 2020-2024 adalah :

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

Mahkamah Agung sebagai salah satu lembaga tinggi negara dalam merealisasikan program pemerintah yang dituangkan dalam RPJM tahun 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.

KERANGKA REGULASI

Isu/Strategis	Arah Kebijakan 2020-2024	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi	Direktorat penganggung Jawab	Direktorat terkait
Optimalisasi Manajemen Peradilan Agama Sangata	-Peningkatan penyelesaian perkara, peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara, -Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan, -Peningkatan kepatuhan terhadap putusan pengadilan, -Peningkatan kualitas SDM.	- Implementasi SK KMA tentang percepatan penyelesaian perkara, -Penambahan volume sidang keliling, posyankum, perkara prodeo -Peningkatan pelayanan publik, -Standarisasi pelaksanaan bimtek.	- SE Ditjen Badilag tentang penambahan volume sidang keliling, posyankum dan perkara prodeo -Pembuatan surat edaran peningkatan pelayanan publik, - Juklak/juknis pelaksanaan bimtek, -Juklak/juknis tentang percepatan penyelesaian perkara,	Ditjen Badilag	Ditjen Badilag, Diklat Kumdil MA RI

Dan ntuk menunjang kelancaran serta kepastian serta dasar hukum dari aktifitas satker secara teknis maka Pengadilan Agama Sangatta mengeluarkan regulasi berupa Surat Keputusan Ketua, Wakil Ketua, Panitera dan Sekretaris Pengadilan Agama Sangatta, yang secara rincinya sebagai berikut :

KERANGKA REGULASI PENGADILAN AGAMA SANGATA

NO	KETERANGAN	NOMOR SK	TENTANG	TANGGAL
1	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/03/KP.02/1/2020	Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan PA Sangatta	2 Januari 2020
2	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/22/OT.01.1/1/2020	Pembagian Tugas (JOB DESCRIPTION) Hakim dan Pegawai PA. Sangatta	2 Januari 2020
3	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/62/OT.01.1/1/2020	SK Penerapan Pedoman 5 S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan dan Santun)	2 Januari 2020
4	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/05/OT.01.1/1/2020	Pengangkatan Hubungan Masyarakat	2 Januari 2020
5	SK. PANITERA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/26/HK.05/1/2020	Pengelola Biaya Proses pada PA Sangatta	2 Januari 2020
6	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/63/OT.01.3/1/2020	Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) PA Sangatta	2 Januari 2020
7	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/16/KP.01.2/1/2020	Penunjukan Tim Petugas Absensi Tahun Anggaran 2020	2 Januari 2020
8	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/11/HK.05/1/2020	Penunjukan Petugas Meja I, II dan III Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
9	SK. KPA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/17a/KP.00.2/1/2020	Pengangkatan Tenaga Kontrak Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
10	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/15/HM.02.3/1/2020	Tim Pengelola Teknologi Informasi Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
11	SK. KUASA PENGGUNA ANGGARAN PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/54/KU.00.1/1/2020	Penunjukan Bendahara Penerima dan penyetor PNPB Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
12	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/09/HM.01/1/2020	Pejabat Pengelola Informasi & Dokumentasi Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
13	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/10/HK.05/1/2020	Pembentukan Tim Meja Pengaduan dan Pengaduan Online Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
14	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/04/PS.01/1/2020	Penunjukan Hakim Pembina dan Pengawas Bidang	2 Januari 2020

			Pengadilan Agama Sangatta	
15	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/08/PS.01/1/2020	Penunjukan Tim Pengawas Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
16	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/14/KP.04.6/1/2020	Penunjukan Pelugas Pengelola Perpustakaan Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
17	SK. SEKRETARIS PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/65/PL.03/1/2020	Penunjukan Bendahara Pengelola Alat Tulis Kantor Pengadilan Agama Sangatta	2 Januari 2020
18	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/39/OT.02.1/1/2020	Tim Penyusun Laporan Keuangan Pengadilan Agama Sangatta Tahun 2020	2 Januari 2020
19	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/45/HM.01.1/1/2020	Penunjukkan Protokol PA Sangatta	2 Januari 2020
20	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/65a/OT.01.2/1/2020	Reviu IKU PA Sangatta	2 Januari 2020
21	SK. KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA	W17-A9/65b/OT.01.2/1/2020	Renstra PA Sangatta	2 Januari 2020

3.5 KERANGKA KELEMBAGAAN

Pengadilan Agama Sangatta sebagai lembaga peradilan yang melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman (yudikatif) dalam wilayah hukum Kabupaten Kutai Timur, mempunyai tugas pokok menerima, memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara yang diajukan sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 7 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kepaniteraan Dan Kesekretariatan Peradilan, susunan organisasi pasal 108 :

Panitera Muda Permohonan mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang permohonan.

Pasal 109 : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 108, Panitera Muda Permohonan menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pemeriksaan, penelaahan kelengkapan berkas perkara permohonan;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara permohonan;
- c. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan kelas II;
- d. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan di administrasi;
- e. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
- f. Pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding kasasi dan peninjauan;
- g. Pelaksanaan pelayanan terhadap permintaan salinan putusan perkara permohonan;
- h. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan kasasi dan peninjauan kembali;
- i. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Mahkamah Agung;
- j. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- k. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;

- l. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan; dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Pasal 110 : Panitera Muda Gugatan mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang gugatan.

Pasal 111 : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 110, Panitera Muda Permohonan menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pemeriksaan, penelaahan kelengkapan berkas perkara gugatan;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara gugatan;
- c. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan kelas II melalui Panitera;
- d. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan di minutas;
- e. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
- f. Pelaksanaan pelayanan terhadap permintaan salinan putusan perkara gugatan ;
- g. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
- h. Pelaksanaan pemberitahuan pernyataan banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada pihak termohon banding, termohon kasasi dan termohon peninjauan kembali;
- i. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi Agama dan Mahkamah Agung;

- j. Pelaksanaan penerimaan konsinyasi;
- k. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
- l. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- m. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
- n. Pelaksanaan urusan tata usaha Kepaniteraan; dan
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Pasal 112 : Panitera Muda Hukum mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data perkara serta pelaporan.

Pasal 113 : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 112, Panitera Muda Hukum menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan dan penyajian data perkara ;
- b. Pelaksanaan penyajian statistik perkara;
- c. Pelaksanaan Hisab Rukyat yang dikoordinasikan dengan Kantor Wilayah Kementrian Agama;
- d. Pelaksanaan penyusunan dan pengiriman pelaporan perkara;
- e. Pelaksanaan penataan,penyimpanan dan pemeliharaan arsip perkara;
- f. Pelaksanaan kerjasama dengan Arsip Daerah untuk penitipan berkas perkara;
- g. Pelaksanaan penyiapan, pengelolaan dan penyajian bahan-bahan yang berkaitan dengan transparansi perkara;
- h. Pelaksanaan penghimpunan pengaduan dari masyarakat; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lainyang diberikan oleh Panitera.

Adapun Kesekretariatan Pengadilan Agama Sangatta Kelas II mempunyai kedudukan, tugas dan fungsi Pasal 322 yaitu :

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

Pasal 323 : Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Agama Kelas II.

Pasal 324 : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 323, Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan pelaksanaan urusan perencanaan program dan anggaran;
- b. pelaksanaan urusan kepegawaian;
- c. pelaksanaan urusan keuangan;
- d. penyiapan bahan pelaksanaan penataan organisasi dan tata laksana;
- e. pelaksanaan pengelolaan teknologi informasi dan statistik;
- f. pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, dan perpustakaan; dan
- g. penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan di lingkungan Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II.

Susunan Organisasi Kesekretariatan Pengadilan Agama Kelas II terdiri atas:

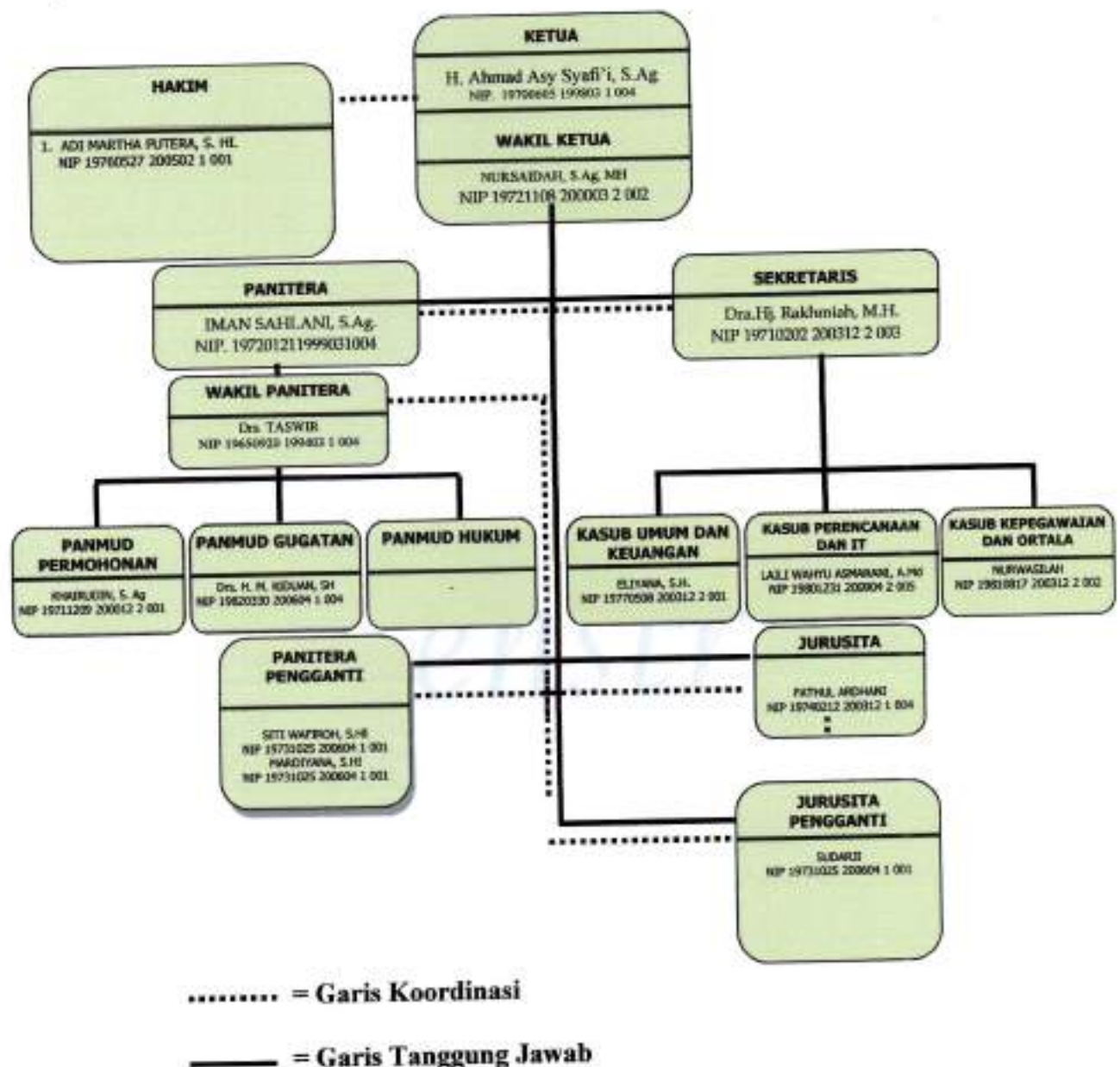
- a. Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan;
- b. Subbagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana; dan
- c. Subbagian Umum dan Keuangan.

Pasal 326 : Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan perencanaan, program, dan anggaran, pengelolaan teknologi informasi dan statistik, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan.

Pasal 327 : Subbagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan urusan kepegawaian, penataan organisasi dan tata laksana.

Pasal 328 : Subbagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, perpustakaan, serta pengelolaan keuangan.

Berdasarkan PERMA No 7 Tahun 2016 tentang Organisasi dan tata kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Struktur Organisasi PA Sangatta adalah :



Bagan : Struktur Organisasi Pengadilan Agama Sangatta Tahun 2018 (Jan-Des)

Dari pasal-pasal sebagaimana tersebut diatas, dapat dipahami bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dibidang teknis dan administrasi

yustisial dipimpin oleh seorang Panitera sementara pelaksanaan tugas dan fungsi dibidang dukungan teknis dan administratif dipimpin oleh seorang Sekretaris.

Kerangka kelembagaan yang ditetapkan oleh Pengadilan Agama Sangatta sebagaimana tersebut diatas dipandang cukup efektif dan ideal dalam mewujudkan sasaran dan tujuan strategis serta arah pembangunan pemerintah yang tertuang dalam RPJMN III tahun 2020-2024 khususnya yang terkait dengan pembangunan hukum nasional yang 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.

Pengadilan Agama Sangatta dalam menentukan arah sasaran dan tujuan strategis tahun 2020-2024 sudah barang tentu tidak akan terlepas dari amanat pemerintah yang tertuang dalam RPJMN ke III tahun 2020-2024 di bidang hukum, dalam mendukung pencapaian sasaran dan tujuan strategis dibidang kepaniteraan meskipun telah ditentukan arah kelembagaan sebagai kerangka kerja aparatur peradilan namun masih diperlukan peningkatan pada berbagai elemen khususnya yang terkait dengan peningkatan sumber daya manusia dan sarana pendukung dibidang teknologi informasi. Hal ini harus dilakukan Pengadilan Agama Sangatta seiring dengan semakin kritisnya pola pikir masyarakat dan semakin kuatnya tuntutan masyarakat akan transparansi kinerja aparatur peradilan.

Guna mendukung kinerja Pengadilan Agama Sangatta dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang terkait dengan dukungan pelaksanaan bidang teknis dan administrasi 93 yustisial maka Pengadilan Agama Sangatta telah menetapkan kerangka kelembagaan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 7 tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja kepaniteraan dan kesekretariatan Pengadilan Agama Sangatta.

Dari uraian tersebut diatas dapat dipahami bahwa kerangka kelembagaan yang dibangun Pengadilan Agama Sangatta dalam rangka pelaksanaan dukungan tugas teknis dan administrasi yustisial adalah membangun sistem kerja dibidang sekretariat yang ideal dengan membangun koordinasi kinerja antar lain, melakukan penataan dan pembinaan secara berkala terkait dengan peningkatan sumber daya manusia bidang teknis maupun administrasi umum, menyiapkan perencanaan yang matang sehingga kebutuhan anggaran terpenuhi secara proporsional, melakukan penatausahaan keuangan dan asset yang memenuhi standar akuntansi, melakukan pengawasan berkala secara komprehensif.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Adapun target kinerja Tahun 2020 Pengadilan Agama Sangatta adalah sebagaimana yang tergambar dalam matrik berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100 %
		a. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100 %
		b. Persentase penurunan sisa perkara	19 %
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum: •Banding •Kasasi •PK	99,8 %
		d. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	100 %
2.	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase isi Putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100 %
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	5 %
		c. Persentase Berkas Perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	100 %
		d. Persentase Putusan yang menarik perhatian Masyarakat (Ekonomi Syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus	1 %
3.	Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin dan terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	100 %

		b.Persentase Perkara yang diselesaikan diluar Gedung Pengadilan	100 %
		c.Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum	100 %
		d.Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	0 %
4.	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	1 %

Dan untuk kerangka pendanaan tahun 2020 Pengadilan Agama Sangatta tergambar pada matrik berikut :

NO	PROGRAM	TUJUA	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2019	
					VOL	ANGGARAN
1.	Peningkatan manajemen peradilan agama	Terselesaikannya Penyelesaian Perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan dan akuntabel	Meningkatnya Kualitas kinerja Hakim dan Aparatur Peradilan dan kepercayaan public kepada lembaga peradilan	1. Peningkatan Penyelesaian Perkara Prodeo	15 Perkara	18.750.000,-
				2. Peningkatan penyelesaian pelaksanaan sidang diluar gedung pengadilan dan Sidang Terpadu	30 perkara	75.000.000,-

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Pengadilan Agama Sangatta 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 di hasilkan dan outcome yang di harapkan.

Rencana Strategis Pengadilan Agama Sangatta harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. 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, di harapkan unit-unit kerja di lingkungan Pengadilan Agama Sangatta memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah,tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2020-2024,sehingga Visi dan Misi Pengadilan Agama Sangatta dapat terwujud dengan baik

MATRIK RENSTRA 2020 – 2024

No	Tujuan		Target Jangka Menengah	Sasaran		Target						Strategis			
	Uraian	Indikator kinerja		Uraian	Indikator kinerja	2020	2021	2022	2023	2024	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran R/p
	Pencari keadilan merasa terpenuhi keinginan nya	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	5 Th	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100 %	100%	100 %	100 %	100 %	Dukungan Manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya MA	Pembinaan Administrasi dan pengelolaan keuangan BUA	Layana dukungan manajemen peradilan dan layanan perkantoran	59 Perkara	70.000.000
				b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100 %	100%	100%	100%	100 %						
				c. Persentase penurunan sisa perkara.	19%	20%	20%	20 %	20 %						
				d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum : •Banding •Kasasi •PK	99,8 %	100 %	100 %	100 %	100 %						
				e. Index responden pencari keadilan yang puasterhadap layanan peradilan	100 %	100%	100%	100%	100 %						

Pencapaian keadilan merasa terpenuhi keinginan nya	Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	5 Th	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase Isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100 %	100%	100%	100%	100%	100 %	Program peningkatan manajemen peradilan agama	Perkara dilingkungan peradilan agama yang diselesaikan melalui pembesaran biaya perkara	Bantuan pembesaran biaya perkara	18 Perkara	18.750.000
				b. Persentase Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi	5%	5%	5%	5%	5%						
				c. Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	100 %	100%	100%	100%	100%						
				d. Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus	1 %	1 %	1%	1%	1%						
Pencapaian keadilan merasa terpenuhi keinginan nya	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	5 Th	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	100 %	100 %	100%	100%	100%	100%					

[illegible]



KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA
Nomor : W17-A9/65c /OT.01.1/1/2020
Tentang
Penetapan Rancangan Rencana Strategis (RENSTRA)
Tahun 2020-2024 Pengadilan Agama Sangatta

KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA

- Menimbang : 1. Dengan berjalannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020-2024 maka Pengadilan Agama Sangatta perlu merancang penyempurnaan Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024;
2. Bahwa untuk melaksanakan penyusunan Rancangan Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024 perlu membentuk tim;
3. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu dalam melaksanakan tugas sebagai tim penyusun Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024;

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor :14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
2. Undang-undang Nomor : 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
3. Undang-undang Nomor :50 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor : 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama;
4. Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Presiden Nomor : 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009;
6. Peraturan Presiden Nomor : 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Fungsi, Struktur Organisasi, dan Tata Kerja;
7. Peraturan Presiden Nomor : 13 Tahun 2005 tentang Sekretariat Mahkamah Agung;
8. Peraturan Presiden Nomor : 14 Tahun 2005 tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/9 M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA SANGATTA TENTANG PENETAPAN RANCANGAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2020-2024 PENGADILAN AGAMA SANGATTA
- Pertama : Rancangan Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024 Pengadilan Agama Sangatta sebagaimana tercantum dalam lampiran ini merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Pengadilan Agama Sangatta untuk menetapkan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020, menyampaikan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja Pengadilan Agama Sangatta;
- Kedua : Menetapkan Susunan Tim Penyusun Reviu Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024 Pengadilan Agama Sangatta pada lampiran surat keputusan ini.
- Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Sangatta,
Pada tanggal 2 Januari 2020
Ketua



H. AHMAD ASY SYAFIT, S.Ag
NIP. 19700605 199803 1 004

Lampiran Surat Keputusan
Ketua Pengadilan Agama Sangatta
Nomor : W17-A9/6Sc/OT.01.1/1/2020
Tanggal : 2 Januari 2020

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN	KET
1	2	3	4	
1	H. Ahmad Asy Syafi'i, S.Ag.	Ketua Pengadilan Agama Sangatta	Pembina	
2	Dr. Nursaidah, S.Ag.,M.H.	Wakil Ketua Pengadilan Agama Sangatta	Pembimbing	
3	Iman Sahlani, S.Ag.	Panitera	Penanggung Jawab	
4	Dra.Hj.Rakhmiah,M.H.	Sekretaris	Penanggung Jawab	
5	Nurwasilah, S.H.	Kasubag Perencanaan,IT dan Pelaporan	Ketua	
6	Eliyana, S.H.	Kasubhag Kepegawaian & Ortala	Anggota	
7	Khairudin, S.Ag.	Panitera Muda Permohonan	Anggota	
8	Siti Wafiroh, S.H.I.	Panitera Pengganti	Anggota	
9	Mardiyana, S.H.I.	Panitera Pengganti	Anggota	
10	Laili Wahyu Asmarani, A.Md.	Bendahara Pengeluaran/JSP	Anggota	
11	Fathul Ardhani	Jurusita	Anggota	

Ditandatangani di Sangatta,
Pada tanggal 2 Januari 2020
Ketua

H. AHMAD ASY SYAFI'I, S.Ag
NIP. 19700605 199803 1 004