

RENCANA STRATEGIS

JANGKA
MENENGAH

2020 - 2024



PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A

Jl. Soekarno – Hatta KM. 4, Telp. 0294-381490 Fax 0294-384044 Kendal 51371

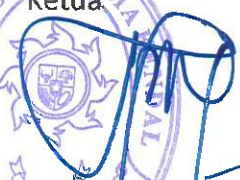
Website : <http://www.pa-kendal.go.id> | E-Mail : info.pakendal@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kami panjatkan kepada Allah SWT atas tersusunnya dokumen Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal Tahun 2020 – 2024. Penyusunan dokumen Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal Tahun 2020 -2024 ini dilakukan karena adanya reuiu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kendal sebagaimana Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama Kendal Nomor: W11-A1/4409a/OT.01.2/X/2019, tanggal 1 Oktober 2019 dan terbitnya Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 1604/SEK/OT.01.2/11/2019 tanggal 15 November 2019 tentang Penyampaian Dokumen SAKIP.

Dalam Penetapan Reuiu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kendal tersebut terdapat perubahan Indikator Kinerja yaitu Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding, Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi, Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali, serta penghapusan indikator kinerja yaitu Penurunan sisa Perkara, sehingga diperlukan adanya penyesuaian pada Rencana Strategis 2020 – 2024.

Penyusunan Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2020- 2024 ini melibatkan seluruh komponen yang ada pada Pengadilan Agama Kendal dan sudah diupayakan secara optimal. Namun kami menyadari apabila masih ada kekurangan, maka tidak menutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan isu-isu strategi yang berkembang serta prioritas dan kebijakan Pimpinan Mahkamah Agung. Semoga Rencana Strategis ini benar-benar bermanfaat untuk mendukung tercapainya Visi Pengadilan Agama Kendal, yaitu ***“Terwujudnya Pengadilan Agama Kendal Yang Agung”***

Kendal, 3 Februari 2020
Ketua

Drs. H. Sarmin, M.H.
NIP 19600614 198903 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Kondisi Umum.....	1
1.2. Potensi Permasalahan	2
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	5
2.1. Visi dan Misi.....	5
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategi	6
2.3. Indikator Kinerja Utama.....	6
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	8
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung.....	8
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama Kendal.....	27
BAB IV PENUTUP	30
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
✓ Surat Keputusan Tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama	
✓ Reviu Indikator Kinerja Utama	
✓ Surat Keputusan Tentang Penetapan Rencana Strategis 2020 - 2024	
✓ Matrik Rencana Strategis 2020 - 2024	
✓ Matrik Kinerja dan Pendanaan 2020 - 2024	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Reformasi sistem peradilan membawa perubahan yang mendasar bagi peran Pengadilan Agama Kendal dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, dibidang Administrasi, Organisasi, Perencanaan dan Keuangan.

Pengadilan Agama Kendal merupakan lingkungan Peradilan Agama di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Pengadilan Agama Kendal bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

Untuk mendukung tugas dan wewenangnya Pengadilan Agama Kendal menyusun Rencana Strategis yang dijabarkan ke dalam program dan diuraikan ke dalam rencana tindakan. Rencana Strategis ini didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang dengan sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan Pengadilan Agama Kendal, baik lingkungan internal maupun eksternal sebagai variabel strategis.

Pengadilan Agama Kendal dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga pelaksana tertinggi kekuasaan kehakiman di Indonesia melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung tercapainya visi dan misi.

Dalam pelaksanaan tugas tersebut Pengadilan Agama Kendal melakukan inovasi-inovasi sebagai penunjang kegiatan-kegiatan yang ada antara lain: aplikasi antrean pelayanan terpadu satu pintu, aplikasi antrean sidang dan aplikasi surat dinas.

Hal ini merupakan bagian dari upaya Pengadilan Agama Kendal untuk merealisasikan penetapan kinerja yang telah ditetapkan baik tahunan, maupun rencana strategis yang ditetapkan untuk 5 (lima) tahun.

Dengan inovasi-inovasi yang dilakukan tersebut, secara keseluruhan Pengadilan Agama Kendal dapat merealisasikan rencana strategis yang telah ditetapkan, walaupun ada beberapa kendala dan hambatan yang menyebabkan beberapa indikator penetapan kinerja tidak dapat dicapai dengan baik.

Hal ini disebabkan karena faktor eksternal Pengadilan Agama Kendal seperti para pihak berperkara, faktor lingkungan kabupaten Kendal, budaya masyarakat kabupaten Kendal serta perkembangan teknologi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Akan tetapi dengan kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh Pengadilan Agama Kendal, maka kendala dan hambatan yang ada dapat diminimalisir, sehingga capaian realisasi dari penetapan tidak terlalu signifikan jarak ketidakberhasilannya.

Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan prestasi yang pernah ditoreh Pengadilan Agama Kendal baik internal Mahkamah Agung maupun eksternal, misalnya keberhasilan Pengadilan Agama Kendal meraih Sertifikasi Akreditasi Penjaminan Mutu Peradilan Agama dengan predikat B pada tahun 2018, dan dapat meningkat menjadi predikat A *Excellent* melalui asesment surveillance pada tahun 2019.

1.2. Potensi Permasalahan

Pengadilan Agama Kendal dalam hal menentukan Rencana Strategis terlebih dahulu mengidentifikasi Kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) yang ada baik isu internal dan eksternal.

Isu internal yang terdiri dari Kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*) mengacu kepada *pertama*; Sumber daya Manusia yang dimiliki Pengadilan Agama Kendal, *kedua*; anggaran yang tersedia baik yang bersumber dari negara (DIPA 01 dan 04) dan juga dari pihak ketiga (masyarakat) dalam hal ini biaya proses, *ketiga*; sarana dan prasarana yang dimiliki berupa gedung, halaman kantor dan juga ruang-ruang layanan dan kerja, *keempat*; peralatan dan mesin berupa alat pengolah data (laptop, PC, Printer, Scanner), *kelima*; Standar Operasional Prosedur yang dimiliki oleh Pengadilan Agama Kendal.

Adapun isu eksternal yang terdiri dari Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) mengacu kepada *pertama*; perkembangan politik pemerintahan, *kedua*; perubahan peraturan perundang-undangan yang berlaku, *ketiga*; tingkat kesejahteraan masyarakat dan juga kondisi ekonomi negara, *keempat*; lingkungan masyarakat yang ada, *kelima*; perkembangan informasi dan teknologi dan *keenam*; sosial budaya yang berlaku di masyarakat.

Untuk merancang Sasaran Strategis, maka akan dilakukan strategi berupa: *pertama*; menggunakan kekuatan yang ada untuk memanfaatkan peluang, *kedua*;

menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman, *ketiga*; meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang, *keempat*; meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

Adapun kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada di Pengadilan Agama Kendal adalah sebagai berikut:

KEKUATAN
1. Tersedianya bangunan gedung beserta fasilitasnya
2. Adanya Renstra dan Program kerja Tahunan
3. Adanya Sumber Daya Manusia (SDM)
4. Anggaran Belanja Operasional Terpenuhi
5. Sistem Kerja didukung dengan Teknologi
6. Kekompakan Pegawai dalam bekerja
7. Adanya Job description dan SK Penunjukan Tugas dan tanggung jawab
8. Adanya Standard Operasional Prosedur (SOP)
KELEMAHAN
1. Kurangnya bimbingan Teknis DDTK dan pelatihan-pelatihan lainnya yang menunjang tugas pegawai
2. Kurangnya Jumlah Tenaga Administrasi kesekretariatan dan Tenaga Fungsional (JSP dan Panitera Pengganti) serta Tenaga administrasi Kepaniteraan
3. Kurangnya Komitmen Pimpinan dan bawahan dalam Menindaklanjuti Permasalahan
4. Belum Optimalnya Pelaksanaan SOP
5. Masih adanya beberapa SDM yang kurang berkompeten
PELUANG
1. Adanya Kerjasama dengan pihak Bank Dalam Pembayaran Biaya Panjar
2. Tersedianya Aplikasi Kerja Berbasis Web
3. Mitra Kerja Dengan KPPN dan KPKNL Dalam Pelaporan Keuangan
4. Kerjasama dengan Lembaga Bantuan Hukum Untuk Layanan Pembuatan Gugatan/Permohonan
5. Adanya Komitmen pemerintah, Mahkamah Agung, Badilag dan Pengadilan Tinggi Agama dalam Pembangunan Zona Integritas
6. Adanya Penilaian Akreditasi Penjaminan Mutu (APM) oleh Mahkamah Agung
7. Adanya Koordinasi antar Pengadilan Agama se eks karisidenan Semarang
ANCAMAN
1. Standar Penilaian Akreditasi yang sering berubah-ubah
2. Rendahnya Pemahaman Masyarakat terhadap prosedur beracara
3. Penyampaian hasil Panggilan Delegasi yang terlambat
4. Banyaknya pihak Tergugat /Termohon yang tidak diketahui Alamatnya
5. Meningkatnya Jumlah Perkara yang diterima
Menggunakan Kekuatan untuk memanfaatkan peluang
1. Menempatkan petugas BSM di Layanan PTSP
2. Menggunakan Aplikasi dalam Pelaksanaan tugas dan fungsi PA

3. Menggunakan anggaran sesuai dengan capaian output
4. Melaksanakan MOU dengan Lembaga Bantuan Hukum dalam pelaksanaan Posbakum
5. Menerapkan Zona Integritas pada Pengadilan Agama Kendal
6. Mengimplementasikan APM yang didukung dengan sistem kerja Teknologi
7. Melakukan Penyeragaman Uraian Tugas dan SKP untuk PA Se eks Karisedenan Semarang

Menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman

1. Memanfaatkan Komitmen dan kekompakan pegawai dalam pelaksanaan APM
2. Memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang prosedur beracara di Pengadilan Agama melalui media massa baik elektronik maupun cetak
3. Menyampaikan hasil delegasi sedapat mungkin menggunakan fasilitas TI
4. Membagi tugas dan fungsi secara merata kepada seluruh SDM yang ada untuk sebagai antisipasi peningkatan jumlah perkara yang diterima
5. Menggunakan SOP dalam pelaksanaan tugasnya mengatasi peningkatan jumlah perkara yang diterima

Meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang

1. Melaksanakan DDTK dan Bimtek bagi Pegawai PA Se Eks Karasidenan Semarang untuk peningkatan kompetensi pegawai
2. Menggunakan Aplikasi kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari
3. Melaksanakan Program Zona Integritas dan APM dengan menerapkan manajemen resiko dan pengendaliannya
4. Melakukan pengukuran Implementasi APM berdasarkan SOP yang diterapkan secara berkala melalui asesment internal
5. Menerapkan aplikasi berbasis kinerja untuk mengurangi bobot penyelesaian perkara yang tidak proporsional

Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

1. Melaksanakan DDTK dan Bimtek untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan mengantisipasi meningkatnya jumlah perkara yang diterima
2. Melaksanakan tugas yang sesuai dengan SOP guna mengantisipasi penyampaian hasil panggilan delegasi yang terlambat

Adapun sasaran Program dan kegiatan Pengadilan Agama Semarang berdasarkan hasil analisis SWOT dan strategi yang dilakukan adalah:

1. Melakukan Inovasi dan memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi sebagai sarana dan prasarana pelaksanaan TUSI Pengadilan Agama;
2. Melaksanakan Bimtek dan Diklat di tempat Kerja (DDTK) untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan Sumber Daya Manusia Pengadilan Agama Semarang;
3. Mengoptimalkan penggunaan Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;
4. Mengimplementasikan penerapan Sistem Zona Integritas dan Akreditasi Penjaminan Mutu secara konsisten dan berkesinambungan.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS PENGADILAN AGAMA KENDAL

2.1. Visi dan Misi

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

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Agama Kendal diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2015-2019, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020-2024.

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Kendal. Visi Pengadilan Agama Kendal mengacu pada Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut: **“TERWUJUDNYA PENGADILAN AGAMA KENDAL YANG AGUNG”**

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan Misi Pengadilan Agama Kendal. Adapun misi Pengadilan Agama Kendal sebagai berikut:

1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, dan transparan;
2. Menyelenggarakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien;
3. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

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

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

Pengadilan Agama Kendal berusaha mengidentifikasi yang akan dilaksanakan dalam memenuhi visi dan misinya dalam memformulasikan tujuan strategis ini dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga memungkinkan Pengadilan Agama Kendal untuk mengukur sejauh mana visi dan misi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi.

Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

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

Sedangkan sasaran Program dan Kegiatan Pengadilan Agama Kendal berdasarkan hasil analisis SWOT adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Inovasi dan memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi sebagai sarana dan prasarana pelaksanaan TUSI Pengadilan Agama;
2. Melaksanakan Bimtek dan Diklat di tempat Kerja (DDTK) untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan Sumber Daya Manusia Pengadilan Agama Kendal;
3. Mengoptimalkan penggunaan Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;
4. Mengimplementasikan penerapan Sistem Zona Integritas dan Akreditasi Penjaminan Mutu secara konsisten dan berkesinambungan.

2.3. Indikator Kinerja Utama

Berdasarkan Keputusan Ketua Pengadilan Agama Kendal Nomor: W11-A7/4409a/OT.01.2/X/2019, tanggal 1 Oktober 2019 tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama, maka Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal disinkronisasikan dengan Reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kendal di bawah ini:

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA
1	Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi e. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali f. Indeks responden pencari keadilan pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan
2	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi c. Persentase berkas yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu. d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus
3	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan. b. Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum) d. Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum
4	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2015-2019 tersebut di atas 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) 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 transparansi pengelolaan SDM, Keuangan dan Aset.

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (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 Nomor: 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA Nomor: 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 69 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 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 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 produktivitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas,

sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat 70 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; 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 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 minutasasi.

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 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 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 72 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.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut: 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 73 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan

Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

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 penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan).

Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor: 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi.

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

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 74 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.

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 Surat Keputusan KMA Nomor: 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung RI dan Badan 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.

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 75

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 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 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: 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; 76 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 *elearning* atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap. Guna efisiensi dan efektivitas kinerja semua satuan organisasi di bawah Mahkamah Agung akan diberikan akses pada

suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di Mahkamah Agung, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi Mahkamah Agung, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

- b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan di segala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, namun dalam pemanfaatannya perlu ada aturan-aturan agar dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan. Pemanfaatan Teknologi dan Informasi, itu perlu didukung regulasi yang dapat mengendalikan perilaku dengan aturan dan batasan. Peraturan dan regulasi dalam bidang TI di Mahkamah Agung dan Badan di bawahnya yang 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 77 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. 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 78 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 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. Terkait dengan pengelolaan 79 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 struktural Badan Peradilan;
3. Adanya penguatan unit kerja pengelola kepegawaian dan penguatan SDM pengelolanya;
4. Adanya keterpaduan antara strategi pengorganisasian dengan strategi manajemen

SDM;

5. Manajemen SDM diposisikan sebagai aspek strategis dan terpadu dengan visi, misi dan sasaran organisasi;
6. Menyesuaikan perkembangan yang terjadi, fleksibel terhadap perubahan sistem, ketentuan dan prosedur;
7. Mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dan etika profesi. Hakim dan aparatur peradilan yang bernaung di bawah Badan Peradilan dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan memperluas wawasan serta keahliannya.

Peningkatan kapasitas profesi akan mendorong meningkatnya kualitas penyelenggaraan peradilan dan pelayanan hukum kepada masyarakat. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap Badan Peradilan. Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu, dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan. Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas. Untuk mendapatkan SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional, maka MA 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. 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, Mahkamah Agung 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

- aparatus peradilan;
4. Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan;
 5. Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan. Perubahan suatu *business process* sebagai akibat dari modernisasi memerlukan rekrutmen tenaga baru dan peningkatan keahlian SDM untuk ditempatkan pada proses yang baru.

Sementara itu, pihak yang tidak dapat diakomodasi pada proses yang baru harus direlokasi ke posisi lain yang lebih sesuai dengan keahlian mereka. Berdasarkan uraian di atas, ada 2 (dua) kebutuhan utama, yaitu: peningkatan literasi TI dan standarisasi pemahaman sistem kerja.

Sasaran Strategis 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 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. 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 83 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 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 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 aparaturnya 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 beberapa 85 tantangan, seperti:

- (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan;
- (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat;
- (3) Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong;
- (4) Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi;
- (5) Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik;
- (6) Belum dilakukannya talent scouting ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas, 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 aparatur peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

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

Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan 86 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 perundanganundangan 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: a) Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan; b) Penyusunan standar biaya yang terkait dengan

bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan; c) Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (baseline) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja; d) Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis risk analysis.

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 Agama Kendal

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

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

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 Proses berperkara yang sederhana dan murah serta pemenuhan sarana dan prasarana Teknologi Informasi yang memadai.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 6 (enam) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Penyelesaian sisa perkara;
- b. Perkara yang diselesaikan tepat waktu;
- c. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding;
- d. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi;

- e. Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali;
- f. Kepuasan masyarakat terhadap putusan dan pelayanan pengadilan.

Sasaran Strategis 2: Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara.

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara mengacu kepada Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan dan juga senantiasa melakukan pengawasan dan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara, memberdayakan Mediator non Hakim dan mengupayakan alamat email para pihak berperkara serta mengoptimalkan perkara e-court.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 4 (empat) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Pengiriman salinan putusan yang dikirim kepada para pihak berperkara;
- b. Penyelesaian perkara yang melalui Mediasi;
- c. Berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan PK yang lengkap dan tepat waktu;
- d. Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online 1 hari setelah putus.

Sasaran Strategis 3: Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

Untuk meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan perlu dilakukan upaya Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, Sidang keliling/*zitting plaats* dan Pos Pelayanan Bantuan Hukum sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 1 tahun 2014, melakukan kerjasama dengan pihak Pemerintah Daerah dan instansi terkait (Dukcapil, Kemenag) dalam pelaksanaan sidang terpadu serta mengoptimalkan anjungan gugatan mandiri dan menggunakan aplikasi yang ada di Pengadilan Agama sebagai bentuk inovasi pelayanan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Untuk terlaksananya sasaran strategis tersebut telah ditetapkan 4 (empat) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin;
- b. Sidang keliling/*Zitting plaats*;
- c. Pos pelayanan bantuan hukum;

- d. Sidang terpadu isbat nikah (Voluntair).

Sasaran Strategis 4: Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan

- e. Pengadilan dapat melakukan eksekusi (tindaklanjut) atas putusan yang telah ditetapkan tersebut, sehingga perkara yang diselesaikan dapat ditindaklanjuti melalui upaya meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait seperti: KPKNL, BPN, Kelurahan/Desa dan pihak Kepolisian.

BAB IV

PENUTUP

Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal tahun 2020 - 2024 diarahkan untuk lebih merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Renstra ini merupakan upaya untuk menggambarkan peta permasalahan, titik-titik lemah, peluang tantangan, program yang ditetapkan, dan strategis yang akan dijalankan selama kurun waktu lima tahun, serta output yang ingin dihasilkan dan outcome yang diharapkan.

Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal 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, diharapkan unit-unit kerja dilingkungan Pengadilan Agama Kendal 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 Kendal dapat terwujud dengan baik.



KEPUTUSAN
KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A
NOMOR : W11-A7/4409a/OT.01.2/X/2019

TENTANG
PENETAPAN REVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A

KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A

- Menimbang** : a. Bahwa dengan berakhirnya Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal Kelas I A tahun 2015-2019, maka perlu disusun kembali Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kendal Kelas I A sebagai bagian dari Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal tahun 2020-2024;
- b. Bahwa indikator kinerja yang tersebut dalam daftar lampiran surat keputusan ini ditetapkan sebagai reviu indikator kinerja utama Pengadilan Agama Kendal.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/9M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja.
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

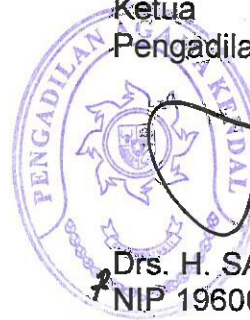
MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A**
TENTANG PENETAPAN REVIU INDIKATOR KINERJA (IKU) PENGADILAN
AGAMA KENDAL KELAS I A.

- Kesatu : bahwa indikator tersebut sebagai wujud Program dan Rencana yang akan dilakukan dan dicapai oleh Pengadilan Agama Kendal sebagai bagian Tugas dan Fungsi Pengadilan Agama;
- Kedua : bahwa indikator tersebut ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kendal yang diimplementasikan ke dalam Rencana Strategis lima tahun ke depan dan Rencana Kerja Tahunan serta Penetapan Kerja Tahunan Pengadilan Agama Kendal;
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Kendal
Pada Tanggal : 1 Oktober 2019

Ketua
Pengadilan Agama Kendal Kelas I A



Drs. H. SARMIN, M.H.
NIP 19600614 198903 1 003

Tembusan Yth. :

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI di Jakarta;
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI di Jakarta
3. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI di Jakarta;
4. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi BUA Mahkamah Agung RI di Jakarta;
5. Ketua Pengadilan Tinggi Agama Semarang di Semarang.

**REVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA
 PENGADILAN AGAMA KENDAL**

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER
1	Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu.	$\frac{\text{Jumlah sisa Perkara yang diselesaikan}}{\text{Jumlah sisa Perkara yang diproses}} \times 100\%$ <p>Catatan : Input adalah jumlah sisa perkara yang diproses pada tahun berjalan. Output adalah jumlah sisa perkara yang diselesaikan pada tahun berjalan. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) lingkungan Peradilan.</p> $\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah Perkara yang diputus pada tahun berjalan}} \times 100\%$ <p>Catatan : Input adalah jumlah perkara sisa tahun lalu dan tahun berjalan yang diselesaikan pada tahun berjalan. Output adalah jumlah perkara yang diselesaikan tepat waktu pada tahun berjalan. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di pengadilan tingkat pertama dan tingkat banding pada 4 (empat) lingkungan peradilan.</p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
				Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER
2	Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	<p>a. Persentase salinan putusan yang dikirim kepada para pihak tepat waktu</p> <p>b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi</p>	<p>$\frac{\text{Jumlah salinan putusan yang dikirim kepada para pihak tepat waktu}}{\text{Jumlah perkara yang diputus}} \times 100\%$</p> <p>Catatan: Jumlah Salinan putusan yang dikirim kepada para pihak. Surat Edaran Mahkamah Agung No. 01 Tahun 2011 tentang perubahan SE MA No. 02 tentang Penyampaian Salinan dan Petikan Putusan dan pasal 64 A Undang-undang Nomor 50 tahun 2009 tentang perubahan kedua Undang-undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama.</p> <p>$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan melalui mediasi}}{\text{Jumlah perkara yang dilakukan mediasi}} \times 100\%$</p> <p>Catatan: Input adalah Jumlah perkara yang dimediasi. Output adalah jumlah perkara yang berhasil dimediasi. Perma No.1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan</p> <p>$\frac{\text{Jumlah berkas Perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu}}{\text{Jumlah berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK}} \times 100\%$</p> <p>Catatan: Input adalah jumlah berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan PK. Output adalah jumlah berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu.</p> <p>$\frac{\text{Jumlah putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus}}{\text{Jumlah putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat}} \times 100\%$</p> <p>Catatan: Input adalah Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat. Output adalah putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus.</p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
				Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
				Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
				Panitera	Direktori Putusan MA, Website dan SIPP

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding}}{\text{Jumlah Perkara yang diputus}} \times 100\%$ <p>Catatan: Merupakan persentase jumlah perkara yang diputus dan tidak mengajukan upaya hukum banding. Input adalah jumlah perkara yang putus dalam jangka waktu triwulanan. Output adalah jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding dalam jangka waktu triwulanan. Data pada indikator ini diinput dalam jangka waktu triwulanan.</p>	Panitera	Laporan Triwulanan
		d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi}}{\text{Jumlah Perkara yang diputus}} \times 100\%$ <p>Catatan: Merupakan persentase jumlah perkara yang diputus dan tidak mengajukan upaya hukum Kasasi. Input adalah jumlah perkara yang putus pada tahun berjalan. Output adalah jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi pada tahun berjalan. Data pada indikator ini diinput dalam jangka waktu tahunan.</p>	Panitera	Laporan Tahunan
		e. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Peninjauan Kembali	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum PK}}{\text{Jumlah Perkara yang diputus}} \times 100\%$ <p>Catatan: Merupakan persentase jumlah perkara yang diputus dan tidak mengajukan upaya hukum peninjauan kembali. Input adalah jumlah perkara yang putus pada tahun berjalan. Output adalah jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum peninjauan kembali pada tahun berjalan. Data pada indikator ini diinput dalam jangka waktu tahunan.</p>	Panitera	Laporan Tahunan
		f. Indeks responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	$\frac{\text{Jumlah Responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan}}{\text{Jumlah Responden Pencari Keadilan}} \times 100\%$ <p>Catatan : Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik (semesteran: Juni dan Desember)</p>	Panitera	Laporan Semester dan Laporan Tahunan

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER
3	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	<p>a. Persentase perkara prodeo (pembebasan biaya perkara) yang diselesaikan.</p> <p>b. Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan</p> <p>c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)</p> <p>d. Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum</p>	<p>$\frac{\text{Jumlah perkara prodeo (pembebasan biaya perkara) yang diselesaikan}}{\text{Jumlah perkara prodeo (pembebasan biaya perkara)}} \times 100\%$</p> <p>Catatan : Pembebasan biaya Perkara yang dibebankan kepada DIPA sesuai dengan Perma No.1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan</p> <p>$\frac{\text{Jumlah perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan}}{\text{Jumlah perkara yang diproses di luar gedung pengadilan}} \times 100\%$</p> <p>Catatan: Input adalah jumlah perkara yang diproses di luar gedung pengadilan. Outputnya jumlah perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan</p> <p>$\frac{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapatkan layanan Bantuan Hukum (Posbakum)}}{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu}} \times 100\%$</p> <p>Catatan : <ul style="list-style-type: none"> Perma No.1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi masyarakat tidak mampu di Pengadilan Golongan Tertentu yakni masyarakat miskin dan terpinggirkan </p> <p>$\frac{\text{Jumlah perkara Voluntair identitas hukum yang diselesaikan}}{\text{Jumlah perkara Voluntair identitas hukum yang diajukan}} \times 100\%$</p> <p>Catatan : <ul style="list-style-type: none"> Perma 1 Tahun 2015 tentang Pelayanan terpadu Sidang keliling Pengadilan Negeri dan Pengadilan Agama / Mahkamah syariah dalam rangka penerbitan akta perkawinan, buku nikah, dan akta kelahiran. Sema 3 Tahun 2014 tentang Tata cara Pelayanan dan Pemeriksaan perkara Voluntair isbat nikah dalam pelayanan terpadu Identitas Hukum : Orang atau Anak yang status hukumnya tidak jelas Sidang terpadu : Sidang melibatkan Pengadilan, Kementerian Agama, dan Dinas Kependudukan & Catatan Sipil </p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
				Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
				Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
				Ketua Pengadilan	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER
4	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)	$\frac{\text{Jumlah putusan perkara yang ditindaklanjuti (eksekusi)}}{\text{Jumlah putusan perkara yang sudah BHT dan dimohonkan untuk ditindaklanjuti (eksekusi)}} \times 100\%$ <p>Catatan : BHT = Berkekuatan Hukum Tetap</p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

Kendal, 1 Oktober 2019
Ketua Pengadilan Agama Kendal Kelas I A



Drs. H. Sarmih, M.H.

NIP. 19600614 198903 1 003



KEPUTUSAN
KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A
NOMOR : W11-A7/0740a/OT.01.2/II/2020

TENTANG
PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A
TAHUN 2020 - 2024

KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A

Menimbang : Bahwa berdasarkan hasil rapat Tim Penyusun Dokumen SAKIP Pengadilan Agama Kendal Kelas I A pada hari Jumat tanggal 31 Januari 2020.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/9M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja.
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A TAHUN 2020 - 2024.**

Kesatu : Hasil rapat Tim Penyusun Dokumen SAKIP Pengadilan Agama Kendal sebagaimana terlampir ditetapkan sebagai Rencana Strategis (RENSTRA) Pengadilan Agama Kendal Kelas I A Tahun 2020 - 2024;

- Kedua : bahwa Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal Tahun 2020 - 2024 diimplementasikan ke dalam Rencana Kerja Tahunan serta Penetapan Kerja Tahunan Pengadilan Agama Kendal;
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Kendal
Pada Tanggal : 3 Februari 2020

Ketua
Pengadilan Agama Kendal Kelas I A



Drs. H. SARMIN, M.H.
NIP 19600614 198903 1 003

Tembusan Yth. :

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI di Jakarta;
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI di Jakarta
3. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI di Jakarta;
4. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi BUA Mahkamah Agung RI di Jakarta;
5. Ketua Pengadilan Tinggi Agama Semarang di Semarang.

MATRIK REVIU RENCANA STRATEGIS 2020 – 2024
PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A

Sasaran Program	Target (5 Tahun)	Indikator	Target Kualitas					Strategi				
			2020	2021	2022	2023	2024	Program	Indikator Kinerja	Target (Kuantitas)	Kegiatan	Anggaran
Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	96%	Persentase sisa perkara yang diselesaikan	95%	96%	96%	96%	97%	Meningkatkan penyelesaian perkara yang sederhana dan murah serta mengupayakan pemenuhan sarana dan prasarana Teknologi Informasi yang memadai.	Penurunan sisa perkara	600	Melakukan penundaan sidang yang tidak terlalu lama	
	89%	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	86%	88%	88%	88%	90%		Penyelesaian perkara tepat waktu	3600	Menunjuk ppNPN untuk membantu majelis menyelesaikan berkas perkara	
	99%	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding	99%	99%	99%	99%	99%		Putusan pengadilan dapat diterima	3600	Melakukan bedah berkas perkara	
	99%	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi	99%	99%	99%	99%	99%		Putusan pengadilan dapat diterima	3600	Melakukan bedah berkas perkara	

Sasaran Program	Target (5 Tahun)	Indikator	Target Kualitas					Strategi				
			2020	2021	2022	2023	2024	Program	Indikator Kinerja	Target (Kuantitas)	Kegiatan	Anggaran
	99%	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum peninjauan kembali	99%	99%	99%	99%	99%		Putusan pengadilan dapat diterima	3600	Melakukan bedah berkas perkara	
	89%	Indeks responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	88%	88%	89%	89%	90%		Meningkatnya nilai IKM	150	Meningkatkan sarana layanan	300.000.000
Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	97%	Persentase salinan putusan yang dikirim kepada para pihak tepat waktu	95%	95%	97%	97%	99%	Meningkatkan pengawasaan dan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara, memberikan Mediator non Hakim, mengupayakan alamat	Meningkatnya Kepercayaan terhadap lembaga Peradilan	3600	Mengirimkan salinan putusan kepada para pihak melalui pos atau email	
	1%	Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	1%	1%	1%	1%	1%		Penyelesaian perkara melalui perdamaian	500	Menunjuk Mediator Non Hakim	


Sasaran Program	Target (5 Tahun)	Indikator	Target Kualitas					Strategi				
			2020	2021	2022	2023	2024	Program	Indikator Kinerja	Target (Kuantitas)	Kegiatan	Anggaran
	99%	Persentase berkas yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	99%	100%	100%	100%	100%	email para pihak berperkara dan mengoptimalkan perkara e-court	Penyelesaian perkara banding dapat dilakukan dengan cepat	20	Melakukan monitoring penyelesaian perkara banding, kasasi dan PK	
	100%	Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	100%	100%	100%	100%	100%	Putusan ekonomi syariah yang diakses oleh mayoritas pengunjung web	Putusan ekonomi syariah yang diakses oleh mayoritas pengunjung web	50	Melakukan upload softcopy putusan dan animasi putusan ke dalam SIPP untuk dimasukkan ke dalam Direktori Putusan	

Sasaran Program	Target (5 Tahun)	Indikator	Target Kualitas					Strategi				
			2020	2021	2022	2023	2024	Program	Indikator Kinerja	Target (Kuantitas)	Kegiatan	Anggaran
			100%	100%	100%	100%	100%					
Meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	100%	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	Meningkatkan upaya Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, Sidang keliling/zitting plaats dan Pos Pelayanan	Penyerapan anggaran terealisasi seluruhnya	20	Membuat rencana penggunaan anggaran	
	100%	Persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan	100%	100%	100%	100%	100%	Bantuan Hukum, melakukan kerjasama dengan pihak Pemda dan instansi terkait dan mengoptimalkan anjungan gugatan mandiri serta penggunaan aplikasi yang tersedia	Penyerapan Anggaran	50	Membuat rencana penggunaan anggaran	
	100%	Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapatkan layanan bantuan hukum (posbakum)	100%	100%	100%	100%	100%	Tercapainya jumlah layanan dan orang yang dilayani oleh Posbakum		600	Membuat rencana penggunaan anggaran	
	97%	Persentase perkara permohonan (Voluntair) Identitas Hukum	95%	95%	97%	99%	99%	Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan pihak Pemerintah kota,	Membuat jadwal posbakum	100	Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan pihak Pemerintah kota,	

Sasaran Program	Target (5 Tahun)	Indikator	Target Kualitas					Strategi				
			2020	2021	2022	2023	2024	Program	Indikator Kinerja	Target (Kuantitas)	Kegiatan	Anggaran
Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan	89%	Persentase putusan perkara perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)	80%	85%	90%	95%	95%	Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait (KPKNL, BPN, Kelurahan/Desa dan pihak Kepolisian)	Terlaksananya eksekusi dengan baik dan lancar	50	Kemenag dan Dukcapil Melakukan koordinasi dengan pihak keamanan dan aparat lurah/desa	



 Ketua Pengadilan Agama Kendal
Drs. H. Sarmin, M.H.
 NIP. 19600614 198903 1 003

Kendal, 3 Februari 2020
 Sekretaris Pengadilan Agama Kendal

Mohammad Roy Irawan
 NIP. 19790721 200604 1 003

MATRIK KINERJA DAN PENDANAAN 2020 - 2024
PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A

KODE	PROGRAM	SASARAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET (Input dan Output)				KET
				2020	2021	2022	2023	
005.01.01	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Tercapainya Dukungan Manajemen untuk layanan prima Peradilan	Meningkatnya jumlah layanan perkantoran	1	1	1	11	1
005.01.02	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Pemenuhan kebutuhan sarana prasarana Aparatur MA	Meningkatnya layanan Sarana dan Prasarana Internal	1	1	1	1	1
005.04.08	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Terselenggaranya penyelesaian perkara yang sederhana, transparan dan akuntabel	Meningkatnya Jumlah bantuan pembebasan biaya perkara	10	15	20	25	30
			Meningkatnya perkara yang diselesaikan melalui Sidang di luar gedung	50	60	70	80	90
			Meningkatnya jasa konsultasi layanan bantuan hukum	600	700	800	900	1000

Ketua Pengadilan Agama Kendal

Kendal, 3 Februari 2020
Sekretaris Pengadilan Agama Kendal



Mohammad Roy Irawan
NIP 19790721 200604 1 003



KEPUTUSAN
KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A
NOMOR : W11-A7/006 /OT.01.2/1/2020

TENTANG
PENUNJUKAN TIM PENYUSUN DOKUMEN
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A
TAHUN 2020

KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A

- Menimbang** : a. Bahwa dengan berakhirnya Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal Kelas I A tahun 2015-2019, maka perlu disusun kembali Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kendal Kelas I A sebagai bagian dari Rencana Strategis Pengadilan Agama Kendal tahun 2020-2024;
- b. Bahwa nama-namanya yang tersebut dalam daftar lampiran surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu ditunjuk sebagai Tim Penyusun Dokumen SAKIP Pengadilan Agama Kendal.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/9M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja.
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A**
TENTANG PENUNJUKAN TIM PENYUSUN DOKUMEN SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A.

- Kesatu : Menunjuk pegawai yang namanya tersebut dalam lampiran keputusan ini sebagai Tim Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pengadilan Agama Kendal Kelas I A;
- Kedua : Tim bertugas untuk sebagai berikut :
1. Melakukan reviu Indikator Kinerja Utama (IKU);
 2. Menyusun Rencana Strategis (Renstra) 2020 – 2024;
 3. Melakukan reviu Rencana Strategis (Renstra) 2015 – 2019;
 4. Menyusun Rencana Kinerja Tahun 2021;
 5. Menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2020;
 6. Menyusun Rencana Aksi Tahun 2020;
 7. Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2019.
- Kedua : bahwa dalam melaksanakan tugasnya tim melaporkan hasilnya kepada Ketua Pengadilan Agama Kendal Kelas I A untuk ditetapkan sebagai reviu Indikator Kinerja Utama Pengadilan Agama Kendal Kelas I A yang selanjutnya akan diimplementasikan ke dalam Rencana Strategis lima tahun ke depan dan Rencana Kerja Tahunan serta Penetapan Kinerja Tahunan Pengadilan Agama Kendal Kelas I A.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

ASLI keputusan ini diberikan kepada yang berkepentingan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Kendal
Pada Tanggal : 2 Januari 2020

Ketua

Pengadilan Agama Kendal Kelas I A



Drs. H. SARMIN, M.H.

NIP 19600614 198903 1 003

Tembusan Yth. :

1. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI di Jakarta;
2. Ketua Pengadilan Tinggi Agama Semarang di Semarang.

**TIM PENYUSUN DOKUMEN
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
PENGADILAN AGAMA KENDAL KELAS I A
TAHUN 2020**

NO	NAMA	JABATAN	
		DINAS	TIM
1.	Drs. H. Sarmin, M.H.	Ketua	Penanggung Jawab
2.	Dr. H. Abdul Kholiq, S.H., M.H.	Wakil Ketua	Ketua
3.	Anwar Faozi, S.H.	Panitera	Sekretaris I
4.	Mohammad Roy Irawan, S.Kom.	Sekretaris	Sekretaris II
5.	H. Muchamad Muchlis, S.H.	Wakil Panitera	Anggota
6.	Sri Paryani Sulistyowati, S.Ag.	Panitera Muda Hukum	Anggota
7.	Drs. H. Imron Mastuti, S.H., M.H.	Panitera Muda Permohonan	Anggota
8.	Faizah, S.H.	Panitera Muda Gugatan	Anggota
9.	Moh. Asfaroni, S.H.I.	Kasubbag Perencanaan, TI & Pelaporan	Anggota
10.	Hj. Munafiah, S.H.	Kasubbag Kepegawaian & Ortala	Anggota
11.	Nila Yudawati, S.H.	Kasubbag Umum dan Keuangan	Anggota

Ketua
Pengadilan Agama Kendal Kelas I A



[Handwritten Signature]
Drs. H. SARMIN, M.H.
NIP 19600614 198903 1 003