

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2020 - 2024

Pengadilan Negeri Jakarta Barat



PENGADILAN NEGERI JAKARTA BARAT KELAS I A KHUSUS

Jl. Letnan. Jendral. S. Parman Kav. 71, Slipi Palmerah 11410 Jakarta Barat

Telp. 021-53661110, Fax : 021-5322312

Website : www.pn-jakartabarat.go.id, e-mail : pengadilanjakartabarat@gmail.com

KATA PENGANTAR

Perubahan Rencana Kerja Strategis Tahun 2020– 2024

Perubahan paradigma tata kelola pemerintahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good public governance*) dalam berbagai aspek, salah satunya telah mendorong terciptanya Rencana Kerja yang baik. Sebagai salah satu unsur penting, Rencana strategis merupakan instrumen awal untuk mengukur kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Barat, baik terkait pencapaian visi, misi, tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan. Dasar perubahan adalah :

1. Surat Edaran KMA Nomor 2 Tahun 2014 tanggal 13 maret 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (Empat) Lingkungan Peradilan.
2. Peraturan Mahkamah Agung RI. Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan.
3. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014. Tentang Petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penyusunan dan Penelaahaan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (RENSTRA K/L) 2015-2019.

Secara legalitas formal sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat adalah penjabaran dari visi dan misi Mahkamah Agung RI. dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan nasional secara menyeluruh sejalan dengan visi, misi dan program prioritas (*platform*) Presiden terpilih. Sejalan dengan ini, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang “Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah mengamanahkan” agar setiap instansi pemerintah mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan

fungsi, dalam pengelolaan sumberdaya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis (*strategic planning*) yang ditetapkan masing-masing.

Rencana strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat dalam tataran operasional ditetapkan dalam jangka waktu lima tahunan merupakan penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019. Rencana Strategis tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses partisipatif, sistematis dan berkelanjutan yang membantu instansi untuk memusatkan semua kegiatan untuk pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran instansi.

Rencana Strategis ini merupakan sekumpulan konsep dalam Perencanaan strategis dan merupakan sekumpulan konsep dalam mengintegrasikan dan mensinergikan antara kapasitas sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan. Bagi manajemen yang berorientasi pada hasil, perencanaan strategis merupakan hal penting. Oleh karena itu, Pengadilan Negeri Jakarta Barat telah berupaya untuk mendefinisikan apa yang akan dicapai oleh organisasi, mengidentifikasi strategi, memperjelas prioritas organisasi dan bagaimana cara mencapai hasil tersebut. Dengan Kata lain, perencanaan strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat ini disusun dalam rangka pemenuhan tugas pokok dalam merumuskan kebijakan.

Untuk menyatukan persepsi dan arah tindakan, maka pelaksanaan tugas dan fungsi senantiasa harus dilandasi dengan visi, misi dan tujuan serta strategi yang secara jelas dirumuskan dalam Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat. Rencana Strategis, memuat penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran) yang dijabarkan ke dalam kebijakan dan program, serta ukuran keberhasilan dalam pelaksanaannya. Selanjutnya, rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan dalam kurun waktu 5 (lima tahun) pada 2015-2019 yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran.

Kita harus mampu secara konsisten terus menegakkan dan meningkatkan komitmen disertai produktivitas kinerja yang optimal dalam setiap pelaksanaan peran dan tugas ini.

Pelaksanaan 3 (Tiga) program yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI. untuk dilaksanakan oleh pengadilan sebagai ekstraksi dari berbagai kebijakan yang telah dicanangkan harus dapat dilakukan secara efektif dan efisien, yaitu :

1. Program Mewujudkan Proses Peradilan Yang Pasti, Transparan Dan Akuntabel.
2. Program Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.
3. Program Peningkatan Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin Yang Terpinggirkan
4. Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan.

Akhirnya, Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dalam :

- 1) Penyusunan rencana kinerja (*performance plan*);
- 2) Penyusunan rencana kerja dan anggaran (*workplan and budget*);
- 3) Menyusun penetapan kinerja (*Performance agreement*);
- 4) Pelaksanaan tugas, pelaporan dan pengendalian kegiatan di Pengadilan Negeri Jakarta Barat; dan
- 5) Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Barat;

Jakarta, 11 Desember 2019
Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Barat



DAFTAR ISI

Halaman	i
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	
Bab I Pendahuluan	
1.1. Kondisi Umum	1
1.2. Potensi dan Permasalahan	4
Bab II Visi, Misi dan Sasaran Strategis	9
2.1. Visi	10
2.2. Misi	10
2.3. Tujuan dan Sasaran Strategis	10
Bab III Arah Kebijakan Dan Strategi Nasional	19
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung	19
3.2. Arah Kebijakan Dan Strategi Pengadilan Tinggi Jakarta	38
3.3. Arah Kebijakan Dan Strategi Pengadilan Negeri Jakarta Barat	41
3.4. Kerangka Regulasi.....	44
3.4. Kerangka Kelembagaan	47
Bab IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	50
4.1. Target Kinerja	50
4.2. Kerangka Pendanaan	52
Bab V Penutup	53

Bab I

Pendahuluan

1.1. Kondisi Umum

Pengadilan Negeri Jakarta Barat memiliki letak wilayah sangat strategis yang mudah dijangkau oleh para pencari keadilan khususnya diwilayah hukum Pengadilan Negeri Jakarta Barat, yaitu terletak di Jl. Letnan Jenderal S. Parman kav 71 Slipi Palmerah Jakarta Barat;

Dengan luas wilayah sekitar ± 12.615,14 Ha, terdiri dari 8 Kecamatan dan 56 Kelurahan, 568 RW, 6.202 RT dengan kepadatan penduduk 19.757 jiwa per km persegi dan merupakan daerah terpadat di DKI Jakarta saat ini, dengan tingkat variasi masyarakat yang tinggi, baik etnis maupun tingkat sosial ekonominya.

sebagaimana Pengadilan Negeri lainnya Pengadilan Negeri Jakarta Barat mempunyai tugas dan fungsi yang telah dituangkan dalam Undang-undang, Peraturan Pemerintah dan Peraturan Mahkamah Agung R.I, yang mempunyai tugas menerima, memeriksa, mengadili serta memutus perkara dengan cepat, sederhana, dan biaya ringan serta bebas, jujur dan tidak memihak. Menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dan menjamin segala hak warganegara. Sedangkan tujuan Pengadilan mewujudkan masyarakat adil, bermoral baik, jujur bertingkah laku sopan dan menjadikan manusia yang dihormati bangsa lain.

Dalam melaksanakan fungsinya Pengadilan Negeri Jakarta Barat didukung pula oleh Sumber Daya Manusia yang siap untuk mewujudkan mekanisme kerja agar tercipta ketertiban dan ketentraman lingkungan kerja, baik intern maupun ekstern, Sumber daya manusia tersebut terinci sebagai berikut :

1. Ketua
2. Wakil Ketua
3. Hakim
4. Panitera
5. Kepala Bagian Umum
- 6.. Panitera Muda
7. Kepala Sub Bagian
8. Panitera Pengganti
9. Jurusita
10. Jurusita Pengganti
11. Staf

Dalam mendukung penuh Visi dan Misi Mahkamah Agung RI, maka Pengadilan Negeri Jakarta Barat tidak henti-hentinya berinovasi dengan membuat penyempurnaan terhadap SOP (Standar operasional Prosedur), pembuatan Court Calender, penyempurnaan sistem Pengamanan Internal Pengadilan, Pelaksanaan terhadap mitigasi Bencana, dan banyak hal lainnya, namun tentunya hal-hal tersebut harus mengacu pada :

1. Penetapan Sumber Daya Manusia, sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme disebutkan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan Negara meliputi :
asas kepastian hukum asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, dan asas akuntabilitas.

Memperhatikan sudut pandang tersebut Pengadilan Negeri Jakarta Barat terus berusaha dan tidak pernah kendur dalam usaha meningkatkan wawasan pengetahuan, keterampilan dan pendidikan bagi seluruh karyawan guna meningkatkan kinerja, khususnya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, senyum dan berwibawa. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti segala macam pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh instansi diatas.

Dalam kaitan tersebut maka diperlukan suatu sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan legitimate yang dapat menjamin terlaksananya penyelenggaraan pengadilan yang berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari unsur KKN.

Dalam meningkatkan kiat pelayanan kepada masyarakat Pengadilan Negeri Jakarta Barat juga berusaha dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, baik pendidikan fungsional maupun pendidikan struktural, diharapkan dengan mengikuti pendidikan dimaksud dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja Sumber Daya Manusia dalam

melayani masyarakat khususnya meningkatkan citra dan dibawa Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

2. Sarana dan prasarana merupakan alat pendukung terlaksananya jalannya persidangan yang bersih dan berwibawa, maka perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam membantu masyarakat pencari keadilan sehingga masyarakat merasa nyaman dan aman serta akan merasa terlindungi dan terayomi. Pengadilan Negeri Jakarta Barat saat ini sudah mulai berbenah diri mempersiapkan Sarana dan prasarana dalam mendukung menerapkan pelayanan terpadu satu pintu pada Gedung pengadilan Negeri Jakarta Barat Jalan S Parman Kav. 71 Slipi Jakarta Barat.

3. Anggaran sebagai sarana pendukung dalam rangka meningkatkan pelayanan, citra dan dibawa pengadilan juga perlu ditambah dan ditingkatkan sehingga apa yang dibutuhkan pengadilan akan terlaksana dengan baik semua kebutuhan dapat terpenuhi tanpa kendala sedikitpun.

Upaya untuk mewujudkan good governance di pengadilan Negeri Jakarta Barat dapat dilakukan apabila terjadi keseimbangan (alligment) peran-peran pelaksanaan yang dimainkan oleh setiap unsur yang ada dalam governance, dengan sarana dan prasarana yang menunjang terlaksananya pelayanan. Faktor-faktor yang mendukung :

1. Adanya kesadaran masyarakat dalam memahami dan menjunjung tinggi hukum sehingga tercapainya keadilan dan kedamaian sesama masyarakat.
2. Keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki atau seharusnya yang dimiliki pengadilan sangat dominan yang dapat membantu dan melaksanakan terlaksananya proses peradilan.
3. Masyarakat merasa puas akan putusan pengadilan yang bersipat adil dan transparan sesuai yang diharapkan pencari keadilan. Pengadilan Negeri Jakarta Barat, senantiasa tetap berusaha dan selalu meningkatkan jumlah dan mutu pelayanan terhadap masyarakat, khususnya bagi para pencari keadilan agar mendapat pelayanan yang sebaik-baiknya.

Kiat pelayanan tersebut, antara lain adalah dengan diterapkannya sistem pelayanan terpadu satu pintu untuk mempermudah akses masyarakat dalam memperoleh informasi maupun melayani setiap kepentingan pencari keadilan terhadap Pengadilan. Perangkat informasi lengkap, yakni berupa unit computer lengkap telah disiapkan dan disediakan untuk umum dan diletakkan di Lobby pintu utama, Komputer tersebut dapat dibuka dan digunakan oleh siapapun yang memerlukan informasi karena dilengkapi dengan petunjuk penggunaannya, dan pada masing-masing Kepaniteraan Pidana, Perdata maupun Hukum serta ruang Panitera Pengganti, masing-masing telah dilengkapi pula dengan perangkat serupa yang dapat mengakses secara on line kegiatan operasional intern Pengadilan Negeri Jakarta Barat. Dan semua itu telah berjalan dengan baik.

1.2. Potensi dan Permasalahan

Dalam konteks pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan, Pengadilan Negeri Jakarta Barat, sedang dan akan terus melakukan berbagai langkah kebijakan strategis dalam kerangka Reformasi Birokrasi. Pelaksanaan kebijakan tersebut telah memberikan banyak capaian dan kemajuan yang ditandai dengan adanya perbaikan pada berbagai tatanan pelaksanaan tugas pelayanan. Namun, disamping berbagai kemajuan yang telah dicapai, ternyata masih dihadapkan pada berbagai kondisi obyektif yang harus diselesaikan untuk lebih meningkatkan kinerja. Berbagai permasalahan tersebut antara lain adalah:

- (a) penerapan tata penyusunan rencana yang baik belum menyeluruh diinternaliasikan dan dilaksanakan pada masing bagian.
- (b) sistem dan pelaksanaan pengawasan dan akuntabilitas masih harus ditingkatkan agar lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja.
- (c) belum optimalnya kinerja birokrasi untuk mendukung pelayanan publik, baik pelayanan dasar maupun pelayanan bidang lainnya.

Upaya membangun tata Pelayanan yang baik sebagai kawal depan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, pada hakikatnya mencakup pula upaya membangun sistem nilai dalam pelaksanaan. Berkaitan dengan hal tersebut beberapa permasalahan yang dihadapi, antara lain:

Masih perlu ditingkatkannya pemahaman, kesadaran, dan kapasitas pelaku pelayanan khususnya sumber daya manusia aparatur dalam penerapan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik untuk mewujudkan tata pemerintahan yang

bersih dan berwibawa. Disamping itu, belum terdapat sinergi yang optimal antara kesekretariatan dengan kepaniteraan dalam mewujudkan tata pelayanan yang baik.

Dalam aspek penyelesaian perkara, pengawasan dan akuntabilitas, berbagai permasalahan utama yang dihadapi disebabkan antara lain:

- a. masih rendahnya kompetensi SDM aparatur;
- b. belum optimalnya kinerja birokrasi untuk mendukung pelayanan publik, baik pelayanan dasar maupun pelayanan bidang lainnya.
- c. belum adanya standar baku dan penerapan sistem penghargaan dan sanksi kepada pejabat dan pegawai negeri, serta belum optimalnya penerapan pengendalian intern di Pengadilan.
- d. belum optimalnya sinergi antara kegiatan pengawasan internal dan eksternal
- e. belum optimalnya partisipasi masyarakat dalam pengawasan.

Di samping itu berkaitan dengan aspek akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, permasalahan yang dihadapi antara lain: belum diterapkannya dengan baik sistem manajemen kinerja berbasis anggaran yang terintegrasi dengan sistem perencanaan, sistem penganggaran, sistem perbendaharaan, dan sistem pengendalian dan evaluasi.

POTENSI DAN PERMASALAHAN			
FAKTOR INTERNAL		FAKTOR EKSTERNAL	
KEKUATAN	KELEMAHAN	PELUANG	TANTANGAN
<ul style="list-style-type: none"> • Adanya undang undang yang mengatur kewenangan Pengadilan Negeri Jakarta Barat selaku Pengadilan Tingkat Pertama. • Pengadilan Negeri Jakarta Barat memiliki hubungan baik dengan pemerintah daerah serta jajaran instansi pemerintah lainnya di propinsi DKI Jakarta. • Pengadilan Negeri Jakarta Barat sebagai bagian dari Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Proses Peradilan <ul style="list-style-type: none"> • Belum memiliki mekanisme evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat pencari keadilan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Jakarta Barat 2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan <ul style="list-style-type: none"> • Pengadilan Negeri Jakarta Barat belum mempunyai kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri sesuai kebutuhan Pengadilan. • Rekrutmen PNS yang diterima belum sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja yang dibutuhkan di Pengadilan Negeri Jakarta Barat. 2. Aspek Pengawasan dan Pembinaan <ul style="list-style-type: none"> • Belum diterapkannya evaluasi penilaian kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Proses Peradilan <ul style="list-style-type: none"> • Adanya website Pengadilan Negeri Jakarta Barat yang memberikan informasi kepada masyarakat tentang alur proses berperkara serta jadwal perkara 2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan <ul style="list-style-type: none"> • Adanya tunjangan kinerja/ remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja • Adanya sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tinggi DKI Jakarta maupun Mahkamah Agung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Pengadilan Negeri Jakarta Barat • Adanya kemitraan dari seluruh Hakim, Panitera Pengganti, serta karyawan karyawan Pengadilaan Negeri Jakarta Barat untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek Proses Peradilan <ul style="list-style-type: none"> • Belum tersedianya suatu alat pengukuran kepuasan pengguna jasa pengadilan pada Pengadilan Negeri Jakarta Barat 2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan <ul style="list-style-type: none"> • Personil di Pengadilan Negeri Jakarta Barat belum seluruhnya menguasai visi, misi dan Renstra dalam menjabarkan dan melaksanakannya 3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan <ul style="list-style-type: none"> • Belum adanya sistem <i>reward & punishment</i> untuk mengontrol kinerja aparat peradilan pada

	<p>3. Aspek tertib administrasi dan manajemen peradilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masih kurangnya pemahaman alur administrasi serta manajemen peradilan yg ada <p>4. Aspek Sarana dan Prasarana</p> <p>Anggaran yang diterima oleh Pengadilan Negeri Jakarta Barat dari Pusat belum seluruhnya sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang diajukan;</p>	<p>melakukan perubahan</p> <p>3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adanyakegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara berkala baik dari internal maupun eksternal pada lingkungan Pengadilan Negeri Jakarta Barat. <p>4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dukungan dan koordinasi yang baik di dalam lingkungan internal Pengadilan Negeri Jakarta Barat. <p>5. Aspek Sarana dan Prasarana</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sudah tersedianya fasilitas Teknologi Informasi di Pengadilan Negeri Jakarta Barat berupa internet, dgn alamat website yaitu : www.pn-jakartabarat.go.id 	<p>Pengadilan Negeri Jakarta Barat</p> <p>4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Upaya Peningkatan alur administrasi dan manajemen peradilan yang tertib, bersih dan transparan bagi para sumber daya manusia pada Pengadilan Negeri Jakarta Barat <p>5. Aspek Sarana dan Prasarana</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anggaran yang diberikan pusat untuk pengadaan sarana dan prasarana tidak sesuai dengan kebutuhan
--	---	--	--

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Pengadilan Negeri Jakarta Barat dalam menjalankan tugas dan fungsinya dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Jakarta Barat, dalam hal ini Renstra tahun 2015-2019.

1. Renstra Pengadilan Negeri Jakarta Barat merupakan pelaksanaan misi dalam mewujudkan visi secara bertahap. Rencana yang sedang dilaksanakan Pengadilan Negeri Jakarta Barat pada saat ini adalah disesuaikan dengan Renstra Mahkamah Agung tahun 2015-2019.
2. Renstra sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan Pengadilan Negeri Jakarta Barat lima tahun ke depan, rencana strategis ini dijabarkan ke dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan dengan sub program pengadilan Tinggi yang kemudian diuraikan ke dalam rencana tindakan (*action plan*). Rencana strategis ini diharapkan didukung oleh anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang oleh sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan lingkungan Pengadilan Negeri Jakarta Barat, baik lingkungan internal maupun eksternal.

3. Pengadilan Negeri Jakarta Barat sebagai bagian dari unit organisasi Mahkamah Agung dalam menjalankan tugas dan fungsi atau kegiatannya tersebut adalah untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung yaitu terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang agung.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat Tahun 2015-2019 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundang-undangan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. Selanjutnya Rencana Strategis juga dapat dipergunakan untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Barat yang diselenggarakan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung RI 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 dan sasaran organisasi pada tahun 2015-2019

2.1 VISI

Visi merupakan gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Visi Pengadilan Negeri Jakarta Barat mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI, yaitu :

“TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI JAKARTA BARAT YANG AGUNG”

2.2 MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik. Misi Pengadilan Negeri Jakarta Barat adalah sebagai berikut :

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Jakarta Barat.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Jakarta Barat.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Jakarta Barat

2.3 TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Penetapan tujuan disesuaikan dengan pernyataan visi dan misi Pengadilan Negeri Jakarta Barat yang dikemukakan terdahulu, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (strategic goals) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Pengadilan Negeri Jakarta Barat dapat secara tepat

mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan diformulasikannya tujuan strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Pengadilan Negeri Jakarta Barat untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (performance indicator) yang terukur. **Rumusan tujuan** tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi.
2. Meningkatkan kepercayaan Pencari Keadilan terhadap Pengadilan.

Tujuan strategis tersebut mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Tujuan akhir dari Pengadilan Negeri Jakarta Barat adalah terlaksananya prinsip good governance di lingkungan Pengadilan yang tergambar dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Agar pencapaiannya dapat dilakukan secara maksimal, maka harus ditunjang dengan pelaksanaan berbagai aspek pelaksanaan reformasi yaitu : peningkatan pelaksanaan efisiensi dan efektivitas sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas--tugas, peningkatan profesionalime SDM Aparatur yang berbasis kompetensi. Selain itu, program ini juga diharapkan mampu mendorong mobilitas aparatur, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan, peningkatan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN melalui peningkatan pengawasan dan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Selanjutnya keseluruhan aspek tersebut harus dilakukan oleh SDM aparatur yang berkualitas dengan kuantitas yang memadai. Dan akhirnya keseluruhan tujuan tersebut dapat terwujud jika ditunjang adanya koordinasi program yang memadai serta adanya dukungan dari sumber daya dan sarana Pengadilan yang memadai. Indikator kinerja masing - masing tujuan harus menggambarkan tugas, fungsi dan peran Pengadilan Negeri Jakarta Barat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan merupakan **Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Jakarta Barat** yang diuraikan sebagai berikut :

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan}}{\text{Jumlah Sisa Perkara Perdata yang Harus Diselesaikan}} = 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Sisa perkara Perdata adalah perkara perdata yang belum selesai pada tahun sebelumnya. input adalah jumlah sisa perkara perdata tahun sebelumnya yang harus diselesaikan pada tahun berjalan. output adalah jumlah sisa perkara perdata yang diselesaikan pada tahun berjalan. SE KMA nomor 2 tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat banding pada 4 (empat) lingkungan Peradilan. 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
2.		Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara pidana yang diselesaikan}}{\text{Jumlah Sisa Perkara Pidana yang harus diselesaikan}} = 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Sisa perkara pidana adalah perkara pidana yang belum selesai pada tahun sebelumnya. Input adalah jumlah sisa perkara pidana tahun sebelumnya yang harus diselesaikan pada tahun berjalan. Output adalah jumlah sisa perkara pidana yang diselesaikan pada bulan berjalan. SE KMA nomor 2 tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) lingkungan Peradilan. 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
3.		Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	$\frac{\text{Jumlah Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu}}{\text{Jumlah Perkara Perdata yang Diselesaikan}} = 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Input adalah jumlah perkara perdata yang diselesaikan pada bulan berjalan. Output adalah jumlah perkara perdata yang 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

			diselesaikan tepat waktu pada bulan berjalan. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di pengadilan tingkat pertama dan tingkat banding pada 4 (empat) lingkungan peradilan.		
4.		Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	<p>Jumlah Perkara Pidana yang Diselesaikan Tepat Waktu 100%</p> <p>Jumlah Perkara Pidana yang Diselesaikan</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Input adalah jumlah perkara pidana yang diselesaikan pada bulan berjalan. output adalah jumlah perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu pada bulan berjalan. Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 2 tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di pengadilan tingkat pertama dan tingkat banding pada 4 (empat) lingkungan peradilan. 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
5.		Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	<p>Jumlah Perkara Diputus yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding 100%</p> <p>Jumlah Perkara Diputus</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 triwulan. 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
6.		Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	<p>Jumlah Perkara Yang Tidak Diajukan Hukum Kasasi 100%</p> <p>Jumlah Perkara yang Diputus pada tahun berjalan</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

7.		Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	<p>Persentase Perkara yang Diputus yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali $\frac{\text{100\%}}{\text{Jumlah Perkara yang Telah Diputus}}$</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
8.		Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	<p>Jumlah Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi $\frac{\text{100\%}}{\text{Jumlah Perkara Pidana Anak}}$</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
9.		Index Kepuasan Pencari Keadilan	<p>Jumlah Responden Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Peradilan $\frac{\text{100\%}}{\text{Jumlah Responden Pencari Keadilan}}$</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
10	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	<p>Jumlah Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu $\frac{\text{100\%}}{\text{Jumlah Perkara Perdata yang Diputus}}$</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Jumlah Salinan putusan yang dikirim kepada para pihak. Surat 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

			Edaran Mahkamah Agung No.01 Tahun 2011 tentang perubahan SE MA No. 02 tentang Penyampaian Salinan dan Petikan Putusan		
11		Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	<p>Jumlah Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat waktu 100%</p> <p>Jumlah Perkara Pidana yang Diputus</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Salinan putusan Perkara Pidana diberikan langsung kepada para Pihak 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
12		Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	<p>Jumlah Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi 100%</p> <p>Jumlah Perkara yang Dilakukan Mediasi</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
13		Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	<p>Jumlah Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu 100%</p> <p>Jumlah Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi dan PK</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
14	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	<p>Jumlah Perkara Prodeo yang Diselesaikan 100%</p> <p>Jumlah Perkara Prodeo</p> <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

15		Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	$\frac{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)}}{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu}} = 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
16	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	$\frac{\text{Jumlah Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)}}{\text{Jumlah Putusan Perkara Perdata yang sudah BHT dan dimohonkan untuk ditindaklanjuti (Dieksekusi)}} = 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> adalah persentase permohonan eksekusi yang ditindaklanjuti. Input adalah jumlah putusan perkara BHT dan dimohonkan untuk dieksekusi pada bulan berjalan. Output adalah jumlah putusan perkara yang telah dieksekusi pada bulan berjalan. Semakin tinggi persentase permohonan eksekusi yang ditindaklanjuti maka semakin bagus kinerja pengadilan 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

HUBUNGAN TUJUAN, SASARAN STRATEGIS, INDIKATOR KINERJA UTAMA DAN TARGET KINERJA

No	Tujuan		Target jangka Menengah (5 Tahun)	Sasaran Strategis		Target				
	Uraian	Indikator Kinerja	%	Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatkan kepercayaan pencari Keadilan terhadap Pengadilan	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	100	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	84	85	86	87	88
2		Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	100		Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	100	100	100	100	100
3		Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	69		Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	67	68	69	70	71
4		Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	80		Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	85	85	85	85	85
5		Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	80		Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	90	90	90	90	90
6		Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	40		Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	40	40	40	40	40
7		Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya	85		Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya	85	85	85	85	85

		Hukum Peninjauan Kembali			Hukum Peninjauan Kembali					
		Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	3		Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	3	3	3	3	3
		Index Kepuasan Pencari Keadilan	87		Index Kepuasan Pencari Keadilan	85	86	87	88	89
	Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	87	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	85	85	85	85	85
		Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	100		Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	100	100	100	100	100
		Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	12		Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	12	12	12	12	12
		Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	80		Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	80	80	80	80	80
	Keterjangkauan pelayanan badan peradilan	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	100	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	100	100	100	100	100
		Persentase Pencari Keadilan Golongan	100		Persentase Pencari Keadilan Golongan	100	100	100	100	100

		Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)			Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)					
		Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	30	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	30	30	30	30	30

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

3.1 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG RI

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

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

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

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

1. 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 peningkatn akses peradilan bagi masyarakat miskin

dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga) arah kebijakan sebagai berikut :

- (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin,
 - (2) Sidang keilling/zitting plaatsdan
 - (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 Keililing/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 materil didalam persidangan.

Sasaran Strategis 3 :

Meningkatkan pedyederhanaan 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 terdakwa berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutes. 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 padan Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat banding disamping dalam bentuk surat gugat secara hard copy ke depan 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. Pembinaan organisasi dengan penerapan penilaian kinerja pada berbagai lapisan di Kepaniteraan
2. Perombakan organisasi dengan pemberdayaan 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/Y/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 HakKeuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka SK KMA Nomor 0711/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot

perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

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

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

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

d. Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan Redefinisi hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, 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 tukar - menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang di aplikasikan 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 efektivitas kinerja semua satuan organisasi di bawah MA akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di MA, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi MA, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolannya.

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan disegala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dalam sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, namun dalam pemanfaatannya perlu ada aturan - aturan agar dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan.

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

a. Undang - undang No.14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang - undang ini terbit dilatar belakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik

b. Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung No. 1 - 144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang - undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka

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

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

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

Sistem manajemen SDM yang dimaksud adalah sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang biasa disebut sebagai Competency Based HR Management (CBHRM).

Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga harus dipahami secara jelas. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan atribut personal (personal attributes), yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan.

Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu soft competency dan hard competency. Soft competency adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya, leadership, communication dan interpersonal relation. Sedangkan hard competency adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yangditekuni. Contoh hard competency di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan

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

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

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

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

Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif. Terkait dengan pengelolaan organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi. SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan

serta keterampilan penanggung jawab 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 structural 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 aparat 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.

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 aparat 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 aparat 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 aparat peradilan memenuhi harapan masyarakat;
- b. Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan.

Dalam mengimplementasikan konsep CJE ini, MA akan sepenuhnya mengembangkan metode belajar cara orang dewasa (adult learning). Penerapan

metode ini akan menumbuhkan dasar - dasar sistem dan budaya dalam implementasi desain organisasi berbasis pengetahuan (knowledge based organization). Para hakim serta aparat peradilan akan terus belajar dari produk - produk yang dihasilkan oleh mereka sendiri.

Untuk memastikan berhasilnya implementasi konsep CJE dalam sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat, kegiatan - kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan 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 standarisasi pemahaman sistem kerja.

Sasaran Strategis 6 :

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan 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 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 sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang - undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan, (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai, (4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundangan - undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa (1) telah dilakukan assessment untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi 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 system 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.

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 :

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 JAKARTA

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Pengadilan Tinggi DKI Jakarta menetapkan arah kebijakan dan strategi yang mengacu pada arah kebijakan strategis Mahkamah Agung.

Pengadilan Tinggi DKI Jakarta dalam Reviu Ke- II Rencana Strategis tahun 2020-2024 telah menetapkan 4 (empat) sasaran strategis yang terdiri dari :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
 2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.
 3. Peningkatan kualitas pengawasan.
 4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.
- Pengadilan Tinggi DKI Jakarta menetapkan sasaran strategis berdasarkan (1). Fungsi pengadilan (Judicial Power), yakni fungsi untuk memeriksa dan mengadili perkara-perkara yang menjadi kewenangannya, yang meliputi kewenangan mengadili perkara pada tingkat banding dan kewenangan mengadili ditingkat pertama dan terakhir menyangkut masalah sengketa mengadili antara Pengadilan

Negeri di wilayah hukumnya. (2). Fungsi Pembinaan, yakni melakukan pembinaan, baik menyangkut teknis yustisial maupun teknis administrasi peradilan maupun administrasi umum secara berkala ataupun dalam waktu-waktu yang dipandang perlu. (3). Fungsi Pengawasan, yakni melakukan pengawasan pelaksanaan tugas secara menyeluruh kepada seluruh jajaran Pengadilan Negeri yang ada di wilayah Hukum Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, baik secara reguler maupun untuk waktu-waktu yang diperlukan untuk dijadikan bahan evaluasi atas kinerja masing-masing Pengadilan Negeri bersangkutan; (4). Fungsi Administratif, yakni menyelenggarakan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian yang mendukung pelaksanaan tugas pokok yang menyangkut teknis peradilan maupun administrasi peradilan.

Selain menyangkut bisnis inti (core business) penyelesaian perkara Perdata, Pidana dan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Tinggi DKI Jakarta merupakan *voorpost* (kawal depan) Mahkamah Agung di wilayah Propinsi DKI Jakarta yang membawahi 5 (lima) Pengadilan Negeri. Pengadilan Tinggi DKI Jakarta merupakan pengambil/penentu keputusan dalam pertimbangan karier (promosi dan mutasi) Hakim

dan pegawai se-wilayah hukum Pengadilan Tinggi DKI Jakarta sehingga perlu memperhatikan sasaran strategis menyangkut peningkatan kualitas pengawasan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Adapun kebijakan, program dan kegiatan yang telah ditetapkan Mahkamah Agung RI sebagai pedoman Pengadilan Tinggi DKI Jakarta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan sasaran strategis :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel. Program yang digunakan dalam mendukung terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel melalui 3 (tiga) program yakni:
 - a. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung melalui DIPA 01 Badan Urusan Administrasi untuk Belanja Pegawai dengan indikator kinerja kegiatan Pembayaran gaji dan tunjangan, operasional dan pemeliharaan kantor.
 - b. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum melalui DIPA 03 Badan Peradilan Umum untuk tersedianya operasional persidangan dengan indikator kegiatan biaya ATK Perkara, pengadaan dan penjiilidan Salinan putusan dalam proses minutas, belanja pengiriman surat dinas pos pusat (pengiriman salinan putusan), dan konsumsi pengamanan persidangan.

- c. Program peningkatan sarana dan prasarana di lingkungan Mahkamah Agung melalui DIPA 01 Badan Urusan Administrasi dalam hal pengadaan teknologi informasi pengembangan server, pengadaan alat pengolah data dan komunikasi pendukung Sistem Penelusuran Perkara (SIPP). Kegiatan pokok untuk mencapai sasaran strategis peningkatan penyelesaian perkara melalui :
- 1) Persentase sisa perkara yang diselesaikan. 2) Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu. 3) Persentase penurunan sisa perkara. 4) Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali. 5) Index responden Pengadilan Tingkat Pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi.
 2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara. Program yang digunakan dalam mendukung peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara melalui 3 (tiga) program yakni:
 - a. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum melalui DIPA 03 Badan Peradilan Umum untuk kegiatan pengiriman salinan putusan ke Pengadilan Negeri Pengaju yang lengkap dan tepat waktu (Perkara Pidana Umum dan Pidana Khusus Tipikor), pengiriman surat penahanan, pengadaan dan penjiilidan berkas perkara.
 - b. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung melalui DIPA 01 Badan Urusan Administrasi
 - c. Program peningkatan sarana dan prasarana di lingkungan Mahkamah Agung dalam hal pengadaan teknologi informasi pengembangan server, pengadaan alat pengolah data dan komunikasi pendukung Sistem Penelusuran Perkara (SIPP). Kegiatan pokok untuk mencapai sasaran peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara adalah sebagai berikut : 1) Persentase salinan putusan yang dikirim ke Pengadilan Pengaju Tepat Waktu.
 - 2) Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 (satu) hari setelah diputus.
 3. Peningkatan kualitas pengawasan Program yang digunakan dalam mendukung peningkatan penyelesaian perkara melalui Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum melalui DIPA 03 Badan Peradilan Umum untuk pembinaan dan pemeriksaan (pengawasan dan monitoring penyelesaian perkara).

Kegiatan pokok untuk mencapai sasaran peningkatan kualitas pengawasan dengan indikator sasaran persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti.

4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Masyarakat Program yang digunakan dalam mendukung peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum melalui DIPA 03 Badan Peradilan Umum untuk pertemuan/jamuan makan/delegasi untuk rapat bulanan, pembinaan dan sosialisasi kebijakan Mahkamah Agung RI.

Kegiatan pokok untuk mencapai sasaran peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dengan indikator sasaran persentase Hakim yang lulus eksaminasi Hakim Tinggi dalam rangka promosi jabatan.

3.3 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI JAKARTA BARAT.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat 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 perundangan-undangan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

Reformasi Birokrasi sebagai pembaharuan menuju suatu paradigma baru terhadap tatanan hukum di semua satuan kerja Pengadilan Negeri dibawah Mahkamah Agung, adalah harga mutlak demi terciptanya Pengadilan yang mengedepankan rasa keadilan yang absolut, dan mengesampingkan keinginan, asa dan rasa yang bersifat kepentingan pribadi maupun golongan;

Selanjutnya untuk memberikan arah dan kebijakan yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Barat 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, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020-2024.

Adapun visi dari Pengadilan Negeri Jakarta Barat adalah:

“ ***Terwujudnya Pengadilan Negeri Jakarta Barat Yang Agung*** ”

Untuk mencapai visi tersebut, Pengadilan Negeri Jakarta Barat menetapkan misi yang menggambarkan hal yang harus dilaksanakan yaitu dengan :

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Jakarta Barat.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Jakarta Barat.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Jakarta Barat

Yang ditetapkan dengan mengacu berdasar pada isu-isu dan analisis strategis.

Untuk mencapai misi tersebut maka Pengadilan Negeri Jakarta Barat menetapkan indikator-indikator program kebijakan sebagai berikut :

1. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, transparan dan Akuntabel.

a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan :

- Perdata
- Pidana

b. Persentase perkara :

- Perdata
- Pidana

yang diselesaikan tepat waktu

c. Persentase penurunan sisa perkara:

- Perdata
- Pidana

d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum :

- Banding
- Kasasi
- PK

e. Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi

f. 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 diajukan Bandung, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu

3. Meningkatkan Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan.

a. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)

b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan

c. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan

4. Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan

a. Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)

Seluruh indikator tersebut merupakan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan pelayanan hukum yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Badan Peradilan Indonesia yang termuat dalam Cetak biru (Blue Print) Pembaharuan Peradilan Republik Indonesia 2010-2035, sebagai penjabaran atas visi dan misi Mahkamah Agung yang akan menjadi arah dan tujuan bagi setiap pengembangan program dan kegiatan dalam konteks kewenangan Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

Untuk mencapai indikator-indikator yang diuraikan di atas, akan didukung melalui Program dan kegiatan sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum

Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal penyelesaian perkara, tertib administrasi perkara, dan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan yang berdasarkan anggaran yang diterima oleh Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

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

Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung dibuat untuk mencapai sasaran strategis menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mencapai pengawasan yang berkualitas yang didukung dengan anggaran yang diterima dan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung.

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 dalam program ini adalah pengadaan sarana dan prasarana di lingkungan peradilan tingkat pertama.

3.4 KERANGKA REGULASI

Pengadilan Negeri Jakarta Barat dengan menekankan upaya peningkatan Penyelesaian Perkara agar lebih cepat terlayani dan semakin meningkatnya kepuasan masyarakat, upaya peningkatan penyelesaian peradilan Anak, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk pengembangan kemampuan ilmu dan teknologi. Berkaitan dengan ini telah di tetapkan kerangka Visi Pengadilan Negeri Jakarta Barat 2016 adalah **Terwujudnya Pengadilan Negeri Jakarta Barat Yang Agung**, dengan penjelasan sebagai berikut:

Terwujudnya keadilan masyarakat serta Terwujudnya penyelesaian perkara, dilakukan oleh seluruh masyarakat secara aktif, yang hasilnya dapat dinikmati oleh seluruh pencari keadilan.

Visi tersebut mendukung Visi Pengadilan Tinggi dan Visi Mahkamah Agung RI. yang kemudian dijabarkan di dalam Misi. Misi ini adalah rumusan dari usaha-usaha yang diperlukan untuk mencapai visi yaitu Mewujudkan Pengadilan Negeri Jakarta Barat Yang Agung, namun tidak dapat terlepas dari kondisi dan tantangan lingkungan eksternal dan Internal pada kurun waktu 2020--2024 yang mempengaruhinya. Misi pengadilan dalam periode 2020--2024 diarahkan untuk mewujudkan Pengadilan Negeri Jakarta Barat yang berwibawa, bertanggung jawab dalam menegakkan keadilan menuju Indonesia yang lebih sejahtera, aman dan damai dan meletakkan fondasi yang lebih kuat bagi Pengadilan yang adil dan demokratis. Usaha--usaha Perwujudan visi Pengadilan akan dijabarkan dalam misi Pengadilan Negeri Jakarta Barat sebagai berikut:

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Jakarta Barat.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Jakarta Barat

Dalam mewujudkan visi dan misi pengadilan Negeri Jakarta Barat, telah ditetapkan lima agenda utama, yaitu: **Agenda I: Pemberian tunjangan, gaji dan pendapatan lainnya; Agenda II: Penyediaan kebutuhan SDM berupa sarana alat tulis kantor ; Agenda III : Peningkatan pelayanan berupa sarana informasi; Agenda IV : peningkatan sarana dan fasilitas kerja ; dan Agenda V : penegakan hukum dan keadilan.**

Mengacu pada permasalahan yang dihadapi baik dewasa ini maupun dalam lima tahun mendatang, maka regulasi lima tahun ke depan adalah mewujudkan visi dan misi yang telah dirumuskan sebelumnya. Secara garis besar, arah kebijakan umum Pengadilan Negeri Jakarta Barat adalah sebagai berikut:

1. Arah kebijakan umum untuk **melanjutkan peningkatan pelayanan Pengadilan** yang cepat, adil dan biaya ringan. Hal ini bertumpu pada misi Mahkamah Agung yang bertujuan guna menciptakan bangsa yang sejahtera adil dan makmur dengan bertumpu pada program perbaikan kualitas sumber daya manusia, perbaikan infrastruktur dasar, serta menjaga dan memelihara lingkungan hidup secara berkelanjutan.
2. Arah kebijakan umum untuk **memperkuat penyelesaian perkara dengan penguatan penegakan hukum** dan mengarah pada tegaknya ketertiban umum, penghapusan segala macam diskriminasi, pengakuan dan penerapan hak asasi manusia serta kebebasan yang bertanggung jawab.
3. Arah kebijakan umum untuk **memperkuat manajemen keadilan di semua bidang**, Keadilan juga hanya dapat diwujudkan bila sistem hukum berfungsi secara kredibel, bersih, adil dan tidak pandang bulu. Demikian pula kebijakan pemberantasan korupsi secara konsisten diperlukan agar tercapai rasa keadilan dan pemerintahan yang bersih.

Visi, misi, agenda, sasaran dan arah kebijakan umum perlu dirumuskan dan dijabarkan lebih operasional ke dalam sejumlah program aksi prioritas sehingga lebih mudah diimplementasikan dan diukur tingkat keberhasilannya.

Bidang Penegakan Hukum dan Aparatur dengan sasaran

adalah terwujudnya peningkatan supremasi hukum dan penegakan hak asasi manusia yang didukung oleh aparatur negara yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab serta profesional melalui :

- a. Meningkatkan kepastian hukum
- b. Meningkatkan kinerja di bidang hukum yang bersih dan berwibawa, yang ditandai dengan diterapkannya sistem peradilan, pelayanan dan bantuan hukum yang sederhana, cepat, transparan, dan akuntabel.
- c. Terwujudnya pemenuhan, perlindungan, kemajuan dan penegakan Hukum, dan bantuan hukum bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Adapun kebijakan, program dan kegiatan yang telah ditetapkan Mahkamah Agung RI sebagai pedoman Pengadilan Pengadilan Negeri Jakarta Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan sasaran strategis :

1) Peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan.

sehingga secara maksimal memenuhi asas--asas pelayanan prima yaitu cepat, tepat, murah, transparan, akuntabel dan tidak diskriminatif. Hal ini dilakukan dalam rangka menumbuhkan kepercayaan masyarakat.

2). Penataan SDM aparatur guna penyelesaian perkara dilakukan guna mengembangkan dan melaksanakan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja atau berorientasi kepada kompetensi yang mencakup seluruh aspek pembinaan. Adapun langkah yang dilakukan, sebagai berikut :

- a. Penyempurnaan peraturan internal di bidang SDM ;
- b. Penataan pegawai, guna menjamin jumlah dan kualifikasi pegawai di masing-masing bagian sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien dan produktif;
- a. Penerapan sistem manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kompetensi, beban kerja prestasi kerja (kinerja), dalam rangka mendorong peningkatan profesionalisme, kinerja dan akuntabilitas PNS;
- d. Peningkatan netralitas, etika dan disiplin.
- e. Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian guna mendukung pengelolaan PNS secara efektif dan efisien.

3) Peningkatan pengawasan dilakukan guna mengoptimalkan pelaksanaan pengawasan baik pengawasan intern, fungsional maupun pengawasan masyarakat.

- a. Melakukan pengawasan secara rutin yang dilakukan oleh pengawas bidang.
- b. Meningkatkan efektivitas pengawasan dari masyarakat melalui kotak pengaduan dan saran

3.5 KERANGKA KELEMBAGAAN

Berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung RI nomor 7 tahun 2015, dalam mencapai Visi, Misi, Tujuan dan Strategi pada Pengadilan Negeri Jakarta Barat memiliki Struktur Organisasi, Ketatalaksanaan dan pengelolaan aparatur sipil sebagai berikut :

➤ **KETUA PENGADILAN NEGERI**

Merumuskan program kerja, memimpin dan bertanggungjawab atas terselenggaranya tugas Pengadilan secara baik dan lancar, membuat perencanaan dan pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan yang baik dan lancar.

➤ **WAKIL KETUA**

Membantu Ketua dalam membuat program jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya, pengorganisasiannya dan melaksanakan delegasi wewenang dari Ketua serta bertanggungjawab atas disiplin pegawai.

➤ **PANITERA**

Panitera Pengadilan Negeri Jakarta Barat bertugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat-surat yang berkaitan dengan perkara.

➤ **SEKRETARIS**

Sekretaris Pengadilan Negeri Jakarta Barat Klas I A Khusus bertugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

➤ **KEPALA BAGIAN UMUM**

Kepala Bagian Umum Pengadilan Negeri Jakarta Barat mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan, program dan anggaran, kepegawaian, keuangan, penataan organisasi dan tata laksana, pengelolaan teknologi informasi dan statistik, surat menyurat, arsip perlengkapan rumah tangga, keamanan, keprotokolalan , hubungan masyarakat dan perpustakaan serta

pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan di lingkungan kesekretariatan Pengadilan Negeri Jakarta Barat.

➤ **PANITERA MUDA PERDATA**

Panitera Muda Perdata Pengadilan Negeri Jakarta Barat Melaksanakan administrasi perkara di bidang perdata;

➤ **PANITERA MUDA PIDANA**

Panitera Muda Pidana Pengadilan Negeri Jakarta Barat melaksanakan administrasi perkara di bidang pidana;

➤ **PANITERA MUDA HUKUM**

Panitera Muda Hukum Pengadilan Negeri Jakarta Barat melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data perkara, hubungan masyarakat, penataan arsip perkara serta pelaporan.

➤ **KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN PELAPORAN**

Kepala Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi Dan Pelaporan Pengadilan Negeri Jakarta Barat melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan rencana, program, dan anggaran, pengelolaan teknologi informasi dan statistik, pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan;

➤ **KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA**

Kepala Sub bagian Kepegawaian Organisasi dan Tatat Laksana Pengadilan Negeri Jakarta Barat melaksanakan urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana, akuntabilitas serta reformasi birokrasi;

➤ **KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA DAN KEUANGAN**

Kepala Subbagian Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Jakarta Barat melaksanakan urusan persuratan, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, hubungan masyarakat dan perpustakaan serta pengelolaan keuangan

➤ **HAKIM**

Tugas utama Hakim adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan semua perkara yang diajukan kepadanya. Dalam perkara perdata, Hakim harus membantu para pencari keadilan dan berusaha keras untuk mengatasi hambatan-hambatan dan rintangan agar terciptanya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

➤ **PANITERA PENGGANTI**

Membantu Hakim dalam persidangan perkara perdata dan pidana serta melaporkan kegiatan persidangan tersebut kepada Panitera Muda yang bersangkutan.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

IV.1 Target Kinerja

Target Kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Barat sebagai unit kerja pada Mahkamah Agung RI sudah dirumuskan dalam Sasaran Strategis yang diturunkan dari lembaga secara menurun dalam bentuk Sasaran Program. Capaian Kinerja (*output*) Pengadilan Negeri Jakarta Barat ini selanjutnya dikonstruisikan untuk capaian kinerja (*outcome*) dan capaian kinerja (*impact*).

Target kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Barat 2020-2024 untuk mendukung Tujuan Strategis adalah sebagai berikut :

Sasaran Strategis		Target				
Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	84	85	86	87	88
	Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	100	100	100	100	100
	Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	67	68	69	70	71
	Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	85	85	85	85	85
	Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	90	90	90	90	90
	Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	40	40	40	40	40
	Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	85	85	85	85	85
	Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	3	3	3	3	3
	Index Kepuasan Pencari Keadilan	85	86	87	88	89
	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	85	85	85	85	85
	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	100	100	100	100	100
	Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	12	12	12	12	12
	Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi					

	Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	80	80	80	80	80
Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	100	100	100	100	100
	Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100	100	100	100	100
Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	30	30	30	30	30

IV.2 Kerangka Pendanaan

Dalam mencapai sasaran yang sesuai dengan target diperlukan pendanaan untuk setiap kegiatan yang dilaksanakan maka dalam hal ini perlu dianggarkan anggaran yang memadai dalam mencapai setiap indikator yang telah ditetapkan. Pengadilan Negeri Jakarta Barat mendapatkan pendanaan tersebut yang keseluruhannya ditetapkan didalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dari Badan Peradilan Umum dan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung. Untuk setiap Pendanaan dapat dilihat sebagai berikut :

MATRIKS PENDANAAN PENGADILAN NEGERI JAKARTA BARAT

NO.	URAIAN PROGRAM	TAHUN	
		Target	
		2020	2021
1	2	3	4
1.	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	795.340.000	2.103.030.000
2.	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas teknis lainnya Mahkamah Agung	25.110.056.000	26.864.081.000
3.	Program Peningkatan Sarana dan Prasana Aparatur Mahkamah Agung	2.806.500.000	19.931.878.000
	Jumlah	28.711.896.000	48.898.989.000

Bab V

Penutup

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat tahun 2020-2024 telah disusun dengan mengacu kepada Agenda Pembangunan Nasional Kabinet Indonesia Bersatu dengan memperhatikan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi dan diperhitungkan akan berpengaruh terhadap bidang penegakan hukum.

Dokumen Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jakarta Barat tahun 2020-2024 ini, memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan strategis (cara mencapai tujuan dan sasaran) yang dijabarkan ke dalam kebijakan, program dan kegiatan. Sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis ini kemudian akan dijabarkan lebih lanjut kedalam suatu rencana kinerja tahunan (RKT) dan penetapan kinerja tahunan. Rencana strategis ini merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Barat

Dokumen Renstra Pengadilan Negeri Jakarta Barat tahun 2020-2024 ini telah memuat kebijakan dan program yang sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi sesuai dengan perubahan paradigma yang terjadi. Dengan demikian diharapkan berbagai kebijakan dapat dihasilkan baik dalam bentuk kebijakan operasional dan teknis lainnya yang meliputi: peningkatan pelaksanaan efisiensi dan efektivitas secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas--tugas. Aparatur yang didukung oleh sistem yang berbasis kompetensi dan beban kerja.

Selain itu, tujuan ini juga diharapkan mampu mendorong mobilitas, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan, peningkatan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN melalui peningkatan pengawasan dan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Untuk mewujudkan berbagai perubahan sesuai paradigma tersebut, diperlukan proses, waktu dan konsentrasi dalam pelaksanaannya.

Oleh karena itu dengan adanya perencanaan yang lebih terarah dan didukung oleh komitmen pimpinan maka pelaksanaan kedepan dapat dilakukan secara sistematis, bertahap, dan berkesinambungan guna mewujudkan good governance.

LAMPIRAN

MATRIKS RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

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

No	Tujuan		Target jangka Menengah (5 Tahun)	Sasaran Strategis		Target				
	Uraian	Indikator Kinerja	%	Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Meningkatkan kepercayaan pencari Keadilan terhadap Pengadilan	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	100	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel	Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan	84	85	86	87	88
2.		Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	100		Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan	100	100	100	100	100
3.		Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	69		Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	67	68	69	70	71
4.		Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	80		Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	85	85	85	85	85

5.		Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	80		Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	90	90	90	90	90
6.		Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	40		Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	40	40	40	40	40
7.		Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	85		Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	85	85	85	85	85
8.		Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	3		Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	3	3	3	3	3
9.		Index Kepuasan Pencari Keadilan	87		Index Kepuasan Pencari Keadilan	85	86	87	88	89
10.	Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	87	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	85	85	85	85	85
11.		Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	100		Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	100	100	100	100	100
12.		Persentase Perkara	12		Persentase Perkara	12	12	12	12	12

		yang Diselesaikan Melalui Mediasi			yang Diselesaikan Melalui Mediasi					
13.		Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	80		Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	80	80	80	80	80
14.	Keterjangkauan pelayanan badan peradilan	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	100	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	100	100	100	100	100
15.		Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100		Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100	100	100	100	100
16.		Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak Lanjuti (Dieksekusi)	30	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak Lanjuti (Dieksekusi)	30	30	30	30	30