

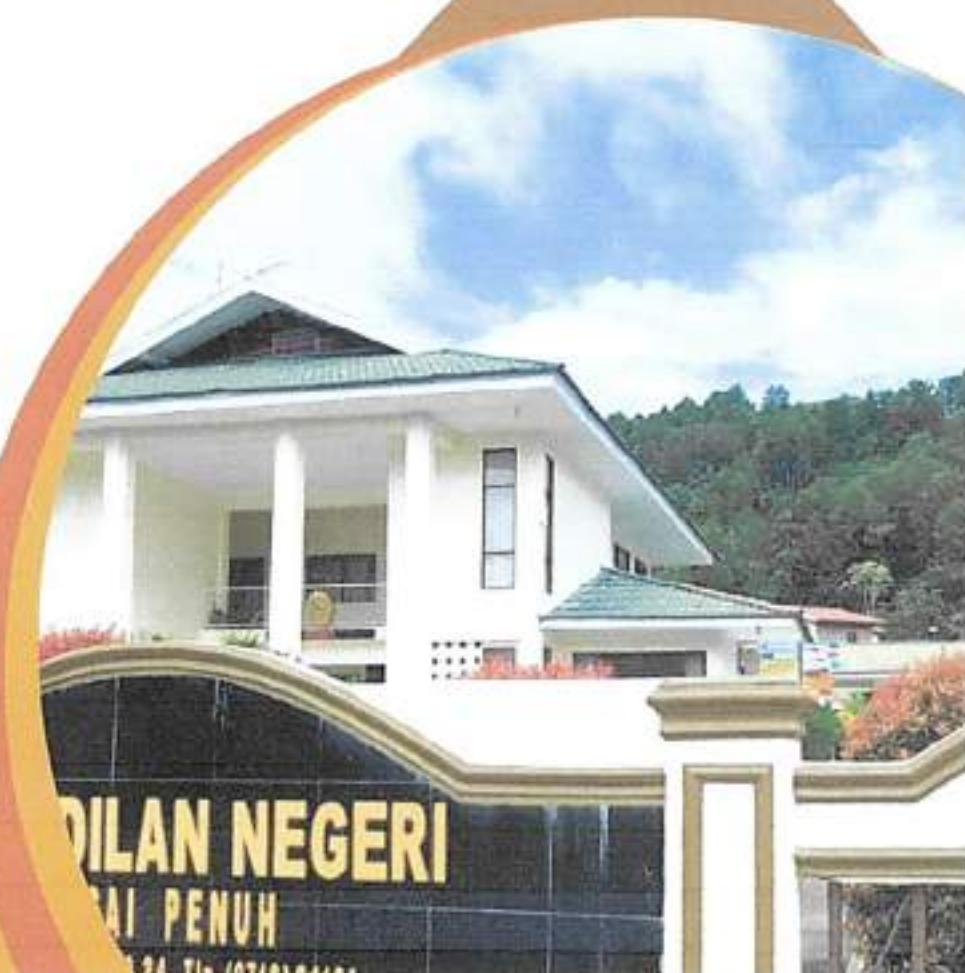


PENGADILAN NEGERI
SUNGAI PENUH

REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020 - 2024

Jln. Depati Parbo Nomor 24 Kota Sungai Penuh Kode Pos 32114
Telepon 0748 (21186 - 22910) Faksimile 0748 - 21186
Kotak Pos Nomor 35
E-mail : info@pn-sungai-penuh.go.id
Website : www.pn-sungai-penuh.go.id

- www.pn-sungai-penuh.go.id
- (0748) 21186
- info@pn-sungai-penuh.go.id
- [pn.sungai_penuh](https://www.instagram.com/pn.sungai_penuh)
- PN Sungai Penuh
- Pengadilan Negeri Sungai Penuh





KATA PENGANTAR



Dengan mengucap puji syukur ke hadirat Allah SWT, telah tersusun Reviu Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Sungai Penuh sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Sungai Penuh tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Sungai Penuh.

Penyusunan Rencana Strategis merupakan pelaksanaan dari pasal 15 ayat (1) dan pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mewajibkan setiap Kementerian/Lembaga menyusun Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra-K/L) untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan serta tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, berkeadilan, dan berkelanjutan. Renstra K/L merupakan dokumen perencanaan jangka menengah (5 Tahun) Kementerian/Lembaga yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi K/L.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh Tahun 2020-2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024. Dengan mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 dan Cetak Biru Pembaharuan Peradilan Mahkamah Agung 2010-2035, Rencana Strategis ini memuat tujuan, sasaran dan strategi Pengadilan Negeri Sungai Penuh untuk 5 (lima) tahun ke depan. Secara garis besar, Pengadilan Negeri Sungai Penuh mendukung penjabaran RPJMN 2020-2024 dan arahan kebijakan dan strategi nasional yang didasarkan pada kaidah-kaidah pembangunan nasional khususnya terkait dengan penjaminan keadilan. Keadilan adalah pembangunan dilaksanakan untuk memberikan manfaat yang sesuai dengan apa



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

yang menjadi hak warga negara, bersifat proporsional dan tidak melanggar hukum dalam menciptakan masyarakat yang adil dan makmur.

Dengan tersusunnya Reviu Rencana Strategis (Renstra) ini, diharapkan adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja di Lingkungan Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta tersedianya dokumen Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh Tahun 2020-2024 yang lebih akuntabel. Pengadilan Negeri Sungai Penuh adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan yang berada di Provinsi Jambi.

Reviu Rencana Strategis (Renstra) ini telah diupayakan penyusunnya secara optimal namun Kami menyadari apabila masih ada kekurangannya, maka tidak tertutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan disesuaikan dengan kebutuhan mendesak/prioritas dan kebijakan pimpinan Pengadilan Negeri Sungai Penuh. Semoga Reviu Rencana Strategis (Renstra) ini benar-benar bermafaat dalam mendukung visi Pengadilan Negeri Sungai Penuh yaitu "**TERWUJDNYA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PUH YANG AGUNG**".

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyempurnaan Reviu Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh Tahun 2020-2024 semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan kekuatan kepada kita semua dalam mewujudkan kepastian hukum yang berkeadilan.





DAFTAR ISI

Kata Pengantar	1
Daftar Isi	3
Daftar Tabel	4
Daftar Gambar	5
BAB I PENDAHULUAN	6
1.1 Kondisi Umum	6
1.2 Analisis Swot	21
A. Kekuatan (Strength)	21
B. Kelemahan (Wekneas)	23
C. Peluang (Oppurtunity)	26
D. Ancaman (Threat)	27
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	33
2.1 Visi	33
2.2 Misi	34
2.3 Tujuan Dan Sasaran Strategis	34
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS	37
3.1 Arah Kebijakan dan Strategis Nasional	37
3.2 Arah Kebijakan Strategis Mahkamah Agung	58
3.3 Kerangka Regulasi	58
3.4 Kerangka Kelembagaan	59
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	66
4.1 Target Kinerja	66
4.2 Kerangka Pendanaan	68
BAB V PENUTUP	70
LAMPIRAN	71



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

DAFTAR TABEL

1.1. Daftar Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Kerinci.....	7
1.2. Daftar Kecamatan dan Kelurahan Kota Sungai Penuh.....	14
1.3. Statistik Perkara Perdata Periode Tahun 2020-2024	19
1.4. Statistik Perkara Pidana Periode Tahun 2020-2024	20
1.5. Potensi dan Permasalahan.....	31
1.6. Rencana Kinerja.....	35



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

DAFTAR GAMBAR

1.1. Peta Wilayah Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci	7
1.2. Grafik Perkara Perdata Periode 2020-2024	20
1.3. Grafik Perkara Pidana Periode 2020-2024.....	20

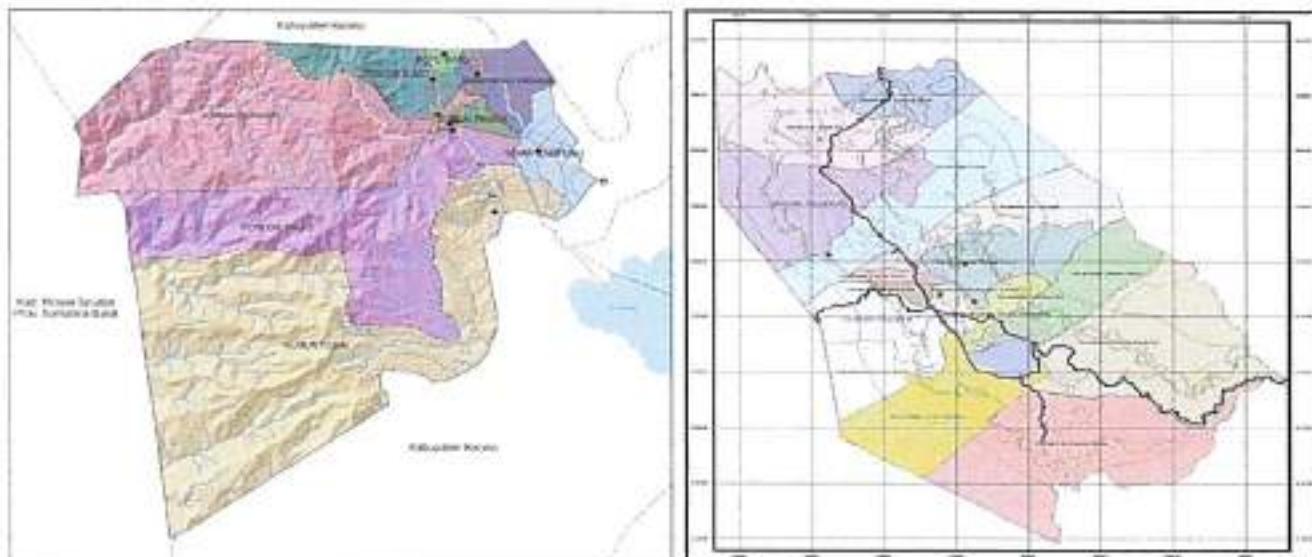


BAB I PENDAHULUAN

1.1 KONDISI UMUM

Pengadilan Negeri Sungai Penuh berdiri sejak tahun 1966 sampai dengan sekarang. Dalam perjalanan waktu Pengadilan Negeri Sungai Penuh telah berumur lebih kurang 56 tahun.

Wilayah hukum Pengadilan Negeri Sungai Penuh adalah Kabupaten Kerinci dengan 16 Kecamatan dan wilayah Kota Sungai Penuh dengan 8 Kecamatan dan Pengadilan Negeri Sungai Penuh terletak dalam wilayah Kota Sungai Penuh.



Gambar 1.1. Peta Wilayah Kota Sungai

Penuh dan Kabupaten Kerinci

Berdasarkan Undang - Undang No 4 tahun 2004 sebagaimana telah di perbaiki kembali undang – undang nomor 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman di sebutkan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan pancasila.

Tabel 1.1 Daftar kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Kerinci

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Air Hangat		16	Desa	<ul style="list-style-type: none">Air TenangBalai



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Air Hangat Barat		12	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Koto Baru Semurup• Koto Di Air• Koto Dua Lama• Koto Majidin Di Air• Koto Majidin Hilir• Koto Majidin Mudik• Muara Semerah• Muara Semerah Mudik• Pasar Semurup• Pendung Hilir• Pendung Mudik• Pendung Tengah• Sawahan Jaya• Sawahan Koto Majidin• Air Bersih• Air Panas• Baru• Hamparan Pugu• Kecil• Koto Cayo• Koto Datuk• Koto Dua Baru• Koto Mebai• Koto Mudik• Koto Tengah• Pugu• Air Hangat• Air Panas Sungai Abu• Baru Air Hangat• Baru Sungai Abu• Baru Sungai Deras• Baru Sungai Medang• Baru Sungai Tutung• Kemantan Agung• Kemantan Darat• Kemantan Hilir
Air Hangat Timur		25	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Kemantan Kebalai• Kemantan Mudik• Kemantan Raya• Kemantan Tinggi• Koto Tebat• Pondok Sungai Abu• Pungut Hilir• Pungut Mudik• Pungut Tengah• Simpang Empat Sungai Tutung• Sungai Abu



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Batang Merangin		9	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Sungai Deras• Sungai Medang• Sungai Tutung• Taman Jernih Sungai Tutung• Batang Merangin• Dusun Baru Pulau Sangkar• Lubuk Paku• Muara Hemat• Tamiai• Pematang Lingkung• Seberang Merangin• Tamiai• Tarutung• Bintang Marak• Karang Pandan• Lolo Gedang• Lolo Hilir• Lolo Kecil• Muak• Muaro Lulo• Pasar Kerman• Pengasi Baru• Pengasi Lama• Pondok• Pulau Pandan• Pulau Sangkar• Talang Kemuning• Tanjung Syam
Bukit Kerman		15	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Agung Koto Iman• Cupak• Dusun Baru Tanjung Tanah• Koto Baru Sanggaran Agung• Koto Iman• Koto Petai• Koto Salak• Koto Tengah• Koto Tuo Ujung Pasir• Pasar Sore Seleman• Pendung Talang Genting• Sanggaran Agung• Seleman• Simpang Empat• Talang Kemulun• Tanjung Harapan• Tanjung Tanah• Tebing Tinggi• Ujung Pasir
Danau Kerinci		19	Desa	



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Depati Tujuh		20	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Baru Kubang• Belui• Belui Tinggi• Kayu Aho Mangkak Koto Lanang• Koto Lanang• Koto Panjang• Koto Payang• Koto Simpai Kubang• Koto Tuo• Kubang Agung• Kubang Gedang• Ladeh• Lubuk Suli• Pahlawan Belui• Sekungkung• Semumu• Simpang Belui• Tambak Tinggi• Tebat Ijuk• Tebat Ijuk Dili• Air Betung• Baru Sungai Betung Mudik• Danautinggi• Simpang Tutup• Siulak Deras Mudik• Siulak Tenang• Suko Pangkat• Sungaibatu Gantih• Sungai Batu Gantih Hilir• Sungaibetung Hilir• Sungaibetung Mudik• Sungaigelampeh• Tanjunggenting• Tanjunggenting Mudik• Ujung Ladang
Gunung Kerinci	1	15	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Siulak Deras• Air Mumu• Dusun Baru Lempur• Kebun Baru• Kebun Lima• Lempur Hilir• Lempur Mudik• Masgo• Manjunto Lempur• Perikan Tengah• Selam Paung• Sungaihangat
Gunung Raya		11	Desa	



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Gunung Tujuh		13	Kelurahan	<ul style="list-style-type: none">• Lempur Tengah• Bengkolan Dua• Bumbun Duri• Jernih Jaya• Lubuk Pauh• Pauh Tinggi• Pelompek• Pelompek Pasar Baru• Pesisir Bukit• Sungai Jernih• Sungai Rumpun• Sungai Sikai• Tangkil• Telun Berasap• Batang Sangir• Bedeng Baru• Bendung Air Timur• Kersik Tuo• Koto Baru• Koto Panjang• Koto Periang• Koto Tengah• Koto Tuo• Lindung Jaya• Mekar Jaya• Mekar Sari• Pasar Sungai Tanduk• Renah Kasah• Sangir• Sangir Tengah• Sungai Bendung Air• Sungai Dalam• Sungai Sampun• Sungai Tanduk• Tanjung Bungo• Batu Hampar• Bedeng Delapan• Bedeng Dua• Bento• Ensatu
Kayu Aro		21	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Giri Mulyo• Gunung Labu• Kampung Baru• Kebun Baru• Pasar Minggu• Patok Empat• Sako Dua
Kayu Aro Barat		17	Desa	



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Keliling Danau		32	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Sungai Asam• Sungai Jambu• Sungai Kering• Sungai Lintang• Sungai Renah• Benik• Bukitpulai• Dusun Baru Pulau Tengah• Jembatan Merah Pulau Tengah• Jujun• Keluru• Koto Agung• Koto Dian Pulau Tengah• Koto Baru• Koto Baru Semerap• Koto Patah• Koto Tengah• Koto Tuo Pulau Tengah• Lempur Danau• Limok Manaih Pulau Tengah• Pancuran Bangko• Pancuran Tiga• Pasar Jujun• Pasar Semerap• Permai Baru• Pidung• Pondok Saguang• Punai Merindu• Pulau Tengah• Semerap• Serumpun Pauh• Sumur Jauh• Talang Lindung• Tanjung Batu• Tanjungpauh Hilir• Tanjungpauh Mudik• Telago
Sitinjau Laut		20	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Ambai Atas• Ambai Bawah• Angkasa Pura• Betung Kuning• Baru Semerah• Bunga Tanjung• Hiang Karya• Hiang Lestari• Hiang Sakti• Hiang Tinggi



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Siulak	26	Desa		<ul style="list-style-type: none">• Kayu Aro Ambai• Koto Baru Hiang• Koto Sekilan Ambai• Penawar Tinggi• Pendung Hilir• Pendung Tengah• Pondok Beringin• Sebukar• Semerah• Tanjung Mudo• Air Terjun• Baru Sungai Pegeh• Bendar Sedap• Demong Sakti• Dusun Baru• Dusun Dalam• Koto Aro• Koto Beringin• Koto Kapeh• Koto Lebuh Tinggi• Koto Rendah• Koto Tengah• Lubuk Nagodang• Padang Jantung• Pasar Senen• Sebukar• Pelak Gedang• Pelak Naneh• Siulak Gedang• Siulak Kecil Hilir• Siulak Kecil Mudik• Siulak Panjang• Sungai Lebuh• Sungai Pegeh• Telago Biru• Tutung Bungkuk• Koto Lua• Lubuk Tabun• Mukai Hilir• Mukai Mudik• Mukai Pintu• Mukai Seberang• Mukai Tengah• Mukai Tinggi• Pasir Jaya• Senimpik• Sungai Kuning
Siulak Mukai	14	Desa		



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
				<ul style="list-style-type: none">• Sungai Langkap• Talang Tinggi• Tebing Tinggi
TOTAL	2	287		



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Tabel 1.2 Daftar Kecamatan dan Kelurahan di Kota Sungai penuh

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Hamparan Rawang		13	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Cempaka• Dusun Diilir• Kampung Dalam• Kampung Diilir• Koto Beringin• Koto Dian• Koto Teluk• Larik Kemahan• Maliki Air• Paling Serumpun• Simpang Tiga Rawang• Tanjung• Tanjung Muda• Dujung Sakti• Kampung Tengah
Koto Baru		6	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Koto Baru• Koto Limau Manis• Permai Indah• Srimenanti• Air Teluh• Debai• Kumun Hilir• Kumun Mudik
Kumun Debai		9	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Muara Jaya• Pinggir Air• Renah Kayu Embun• Sandaran Galeh• Ulu Air• Koto Bento• Koto Dua• Koto Keras• Koto Lolo
Pesisir Bukit		9	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Koto Renah• Koto Tengah• Seberang• Sumur Gedang• Sungai Liuk• Aur Duri• Karya Bakti• Koto Lebu
Pondok Tinggi	1	7	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Lawang Agung• Permanti• Pondok Agung• Sungai Jernih
			Kelurahan	• Pondok Tinggi



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
Sungai Bungkal	1	5	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Koto Tinggi• Pelayang Raya• Sumur Anyir• Sungai Ning• Talang Lindung
			Kelurahan	<ul style="list-style-type: none">• Dusun Baru• Amar Sakti• Gedang• Pasar Baru
Sungaipenuh	2	3	Desa	<ul style="list-style-type: none">• Pasar Sungai Penuh• Sungai Penuh
			Kelurahan	<ul style="list-style-type: none">• Baru Debai• Koto Baru Tanah Kampung• Koto Dumo• Koto Padang• Koto Panap• Koto Pudung• Koto Tengah• Koto Tuo• Mekar Jaya• Pendung Hiang• Sembilan• Tanjung Bunga• Tanjung Karang
Tanah Kampung		13	Desa	
TOTAL	4	69		

Tugas pokok dan kewenangan Pengadilan Negeri

1. Pengadilan Negeri sebagai badan yang melaksanakan kekuasaan kehakiman, adalah merupakan pengadilan tingkat pertama, dalam melaksanakan tugasnya terlepas dari pengaruh pemerintah dan pengaruh luar lainnya sesuai Undang – Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman
2. Fungsi Pengadilan Negeri Pengadilan Negeri sebagai lembaga peradilan tingkat pertama mempunyai fungsi utama yaitu :
 - a. Fungsi Peradilan (Undang – Undang Nomor 45 Tahun 2004)
 - Menerima, memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara
 - Mengajukan berkas perkara yang diajukan upaya hukum ke tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali (PK)
 - Melaksanakan putusan (eksekusi) terhadap putusan yang telah mempunyai



kekuatan hukum tetap.

Pengadilan Negeri Sungai Penuh yang memiliki wilayah hukum 16 kecamatan pada Kabupaten Kerinci dan 8 Kecamatan pada Kota Sungai Penuh mempunyai tugas dan fungsi melakukan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan serta memberikan dukungan untuk terlaksananya pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Guna optimalnya pelaksanaan layanan tersebut, Pengadilan Negeri Sungai Penuh memfungsikan unit Kepaniteraan dan Kesekretariatan untuk melakukan dukungan dan pembinaan sehingga tuntutan masyarakat layanan prima peradilan dapat terwujud. Adapun tugas dan fungsi Kepaniteraan dan Kesekretariatan adalah sebagai berikut :

1. Kepaniteraan
 - a) Tugas
Melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi justisial kepada Majelis Hakim dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara, serta melaksanakan administrasi penyelesaian putusan di Pengadilan Negeri Sungai Penuh.
 - b) Fungsi
 - (1) Koordinasi pelaksanaan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi yustisial;
 - (2) Koordinasi urusan administrasi keuangan perkara di lingkungan Pengadilan Negeri Sungai Penuh;
 - (3) Pelaksanaan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi yustisial;
 - (4) Pelaksanaan minutasi perkara;
 - (5) Pembinaan lembaga teknis dan evaluasi;
 - (6) Pelaksanaan admininstrasi Kepaniteraan.
2. Kesekretariatan
 - a) Tugas
Membantu Ketua Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan dukungan teknis, administrasi, organisasi dan finansial kepada seluruh unsur di lingkungan Pengadilan Negeri Sungai Penuh.
 - b) Fungsi
 - (1) Koordinasi terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat dan Kepaniteraan Pengadilan Negeri Sungai Penuh;



- (2) Pembinaan dan pelaksanaan dukungan teknis, organisasi, administrasi, dan finansial di lingkungan Pengadilan Negeri Sungai Penuh;
- (3) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta standardisasi teknis di bidang pembinaan tenaga teknis, pembinaan administrasi peradilan, pranata dan tata laksana perkara pada Pengadilan Negeri Sungai Penuh;
- (4) Pembinaan dan pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan Pengadilan Negeri Sungai Penuh;
- (5) Pembinaan dan pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pendidikan dan pelatihan di bidang hukum dan peradilan di lingkungan Pengadilan Negeri Sungai Penuh;
- (6) Pembinaan dan pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian administrasi kepegawaian, finansial, perlengkapan dan ketatausahaan, keprotokolan dan kerumahtanggaan di lingkungan Pengadilan Negeri Sungai Penuh.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Sungai Penuh tahun 2020-2024 merupakan salah satu amanat Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Renstra tersebut merupakan Dokumen Perencanaan selama lima tahun (2020-2024) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan serta program dan kegiatan Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Sungai Penuh mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Mahkamah Agung RI dan Rencana Pembangunan Menengah (RPJM) 2020-2024.

Selama kurun waktu 2015-2019, Pengadilan Negeri Sungai Penuh telah berusaha menunjukkan kinerja yang baik khususnya dalam memberikan pelayanan publik bagi masyarakat pencari keadilan Capaian Kinerja Pengadilan Negeri Sungai Penuh tahun 2015- 2019 dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Secara umum capaian kinerja Pengadilan Negeri Sungai Penuh terhadap target setiap tahunnya mengalami peningkatan, dengan rata-rata capaian diatas 85 %.

Berbagai peningkatan dapat diukur dari hasil capaian berbagai program kegiatan dan sasaran dalam rencana strategis 2020-2024 yang meliputi :

- (1) Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal Peningkatan penyelesaian perkara, Peningkatan tertib administrasi perkara, Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM);
- (2) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya dibuat untuk



mencapai sasaran strategis meningkatkan kualitas pengawasan;

- (3) Program peningkatan sarana dan prasarana bertujuan untuk mencapai sasaran strategis dalam penyediaan sarana dan prasarana bertujuan untuk mencapai sasaran strategis dalam hal peningkatan aksebilitas masyarakat terhadap peradilan.(acces to justice).

Seluruh capaian program tersebut secara umum telah menunjukkan kemajuan, ditandai dengan adanya perubahan dan peningkatan dalam system penyelenggaraan peradilan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Sungai Penuh. Meskipun demikian, segala capaian tersebut harus dilanjutkan dan ditingkatkan pada periode tahun 2020 -2024, karena kebutuhan masyarakat pencari keadilan yang dari waktu ke waktu terus meningkat seiring dengan kompleksitas perkembangan yang terjadi dalam masyarakat.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh tahun 2020-2024 harus melakukan upaya perbaikan – perbaikan dalam rangka reformasi birokrasi peradilan untuk mencapai system peradilan yang semakin efektif, efisien, professional, transparan, akuntabel dan terpercaya.

Adapun capaian Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian Perkara

Penegakan hukum merupakan satu hal yang sangat krusial dalam menciptakan tata tertib, keamanan dan ketentraman dalam masyarakat baik itu merupakan usaha pencegahan maupun merupakan pemberantasan atau penindakan setelah terjadinya pelanggaran hukum, dengan kata lain baik secara preventif maupun represif. Apabila Undang-Undang Yang menjadi dasar hukum bagi gerak langkah serta tindakan dari para penegak hukum kurang sesuai dengan dasar falsafah negara dan pandangan hidup bangsa, maka sudah barang tentu penegak hukum tidak akan mencapai sasarnya. Hukum mengatur masyarakat secara patut dan bermanfaat dengan menetapkan apa yang diharuskan ataupun yang dibolehkan dan sebaliknya.

Pengadilan Negeri Sungai Penuh memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kepastian hukum ditengah tengah masyarakat, keberlangsungan suatu negara akan sangat bergantung dari ada atau tidaknya kepastian hukum, terwujudnya kepastian hukum menjadi tugas utama Pengadilan Negeri Sungai Penuh. Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut Mahkamah Agung sudah membuat regulasi proses pelayanan peradilan, khususnya yang terkait dengan penyelesaian perkara Pengadilan



Negeri Sungai Penuh telah mengeluarkan regulasi tentang pembatasan waktu penyelesaian perkara dengan harapan agar kepastian hukum dapat segera hadir di tengah masyarakat.

Capaian penyelesaian diuraikan berdasarkan beban perkara yang harus diselesaikan terdiri dari Sisa perkara tahun sebelumnya dan perkara yang diterima pada tahun berjalan. Beban perkara yang harus diselesaikan Pengadilan Negeri Sungai Penuh dari tahun 2020-2024 adalah sebanyak 2.666 perkara, terdiri dari perkara yang diterima pada tahun berjalan sebanyak 452 perkara perdata dan 2.159 perkara pidana ditambah sisa perkara tahun sebelumnya sebanyak 55 perkara.

Tabel 1.3. Statistik Perkara Perdata Periode tahun 2020-2024

Klasifikasi Perkara	2020	2021	2022	2023	2024
Perdata Gugatan	45	60	116	61	0
Perdata Permohonan	27	62	142	137	0
Total	72	122	258	198	0

Gambar 1.2. Grafik Perkara Perdata Periode 2020-2024



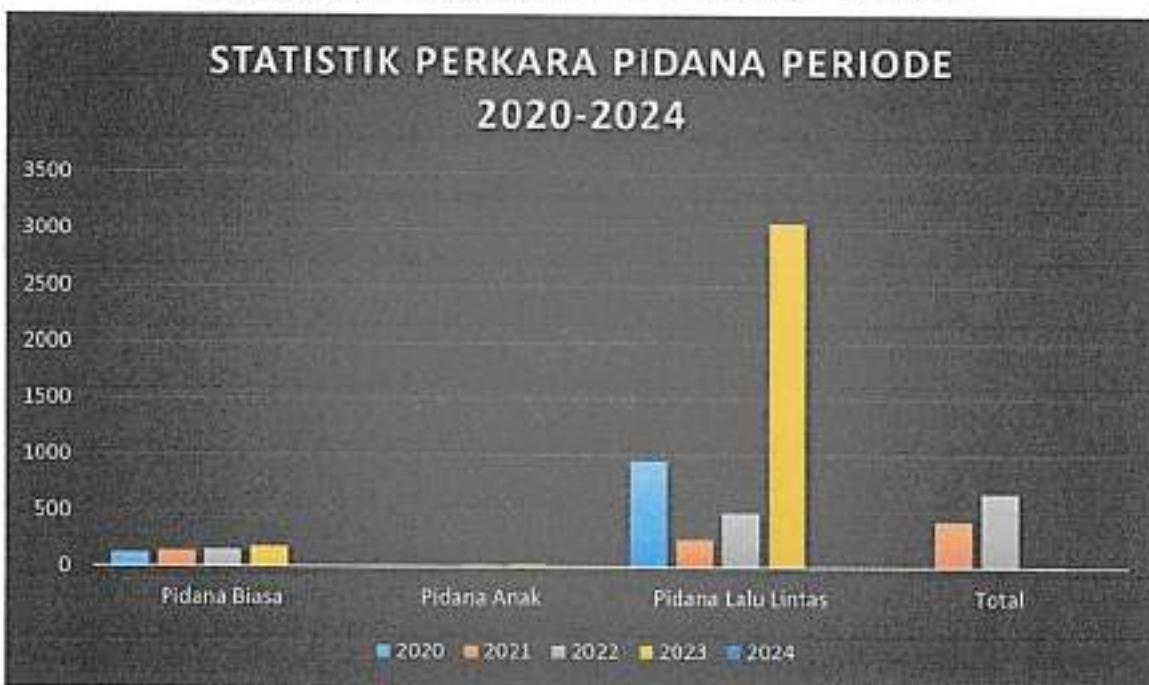


REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Tabel 1.4 Statistik Perkara Pidana Periode Tahun 2020-2024

Klasifikasi Perkara	2020	2021	2022	2023	2024
Pidana Biasa	126	149	157	188	0
Pidana Anak	8	10	17	23	0
Pidana Lalu Lintas	949	253	490	3067	0
Total	1083	412	664	3.278	0

Gambar 1.3. Grafik Perkara Pidana Periode 2020-2024



2. Pos Bantuan Hukum

Pos Bantuan Hukum (Posbakum) Pengadilan memberikan manfaat yang besar bagi para pencari keadilan terutama bagi mereka yang tidak mampu karena melalui program ini masyarakat dapat memperoleh layanan hukum berupa pemberian informasi, konsultasi dan advokasi hukum serta pembuatan dokumen hukum yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian perkara.

Pemberian layanan melalui Pos Bantuan Hukum dari Tahun 2020-2024 untuk lingkungan peradilan umum berhasil memberikan jumlah layanan kepada 136 orang, dengan total 1200 jam layanan.



1.2 ANALISIS SWOT

1. POTENSI PERMASALAHAN

Pembahasan potensi dan permasalahan di Pengadilan Negeri Sungai Penuh dapat dikelompokkan menjadi analisis faktor internal yang terdiri dari kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) dan analisis faktor eksternal yang terdiri dari peluang (opportunities) dan ancaman (threats).

RENCANA STRATEGIS 2020 - 2024 .

masyarakat semakin kritis akan hukum sehingga pemenuhan tuntutan kepastian hukum menjadi semakin tinggi. Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam memenuhi tuntutan masyarakat pencari keadilan maka potensi dan permasalahan yang dihadapi Pengadilan Negeri Sungai Penuh akan semakin kompleks dengan banyaknya tantangan tersebut maka dituntut adanya peningkatan kinerja Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam mempercepat terwujudnya kepastian hukum yang berkeadilan. Disamping banyaknya permasalahan yang dihadapi, namun Pengadilan Negeri Sungai Penuh mempunyai potensi yang cukup banyak untuk memenuhi tuntutan masyarakat tersebut.

A. Kekuatan (Strength)

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

1. Kawal depan (voorpost) Mahkamah Agung di wilayah Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci.
2. Memiliki kekuasaan dan kewenangan mengadili perkara tingkat pertama di wilayah hukum Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci.
3. Memiliki fungsi peradilan independen, lepas dari pengaruh lembaga lain.
4. Pengambilan keputusan dalam pertimbangan promosi dan mutasi pegawai di Pengadilan Negeri Sungai Penuh.
5. Adanya Standar Operasional Prosedur Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus terukur dan memenuhi standar pelayanan, guna mendukung hal tersebut maka perlu dibuat pedoman tata cara penyusunan Standar Operasional Prosedur. Dengan lahirnya Surat Keputusan Sekretaris MA-RI No. 002 Tahun 2012 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Di Lingkungan Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan



- Yang Berada Di Bawahnya dan Peraturan No. 01 Tahun 2012 tentang Pedoman Monitoring Dan Evaluasi Terhadap Standar Operasional Prosedur Di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya, Mahkamah Agung dan Badan peradilan dibawahnya dalam menjalankan tugasnya menjadi semakin terukur.
6. Adanya tunjangan kinerja pegawai, Kesejahteraan merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai dalam melaksanakan layanan peradilan. Sejak tahun 2008 Mahkamah Agung telah ditetapkan pemerintah sebagai salah satu lembaga yang dijadikan sebagai pilot projek dalam penetapan tunjangan kinerja. Penetapan tersebut tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2008 tentang tunjangan khusus kinerja hakim dan pegawai negeri dilingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya. Dengan adanya Peraturan Presiden tersebut pegawai negeri sipil di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya selain mendapat gaji dan tunjangan jabatan juga diberikan tunjangan kinerja yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 070/KMA/SK/V/2008 tentang Tunjangan Khusus Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada Dibawahnya. Tunjangan kinerja tersebut telah dilakukan penyesuaian dengan berdasarkan pada Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 177/KMA/SK/XII/2015 tentang Perubahan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 128/KMA/SK/VIII/2015 tentang Tunjangan Khusus Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada Dibawahnya. Dengan adanya tunjangan kinerja ini menjadikan produktifitas kinerja, disiplin dan integritas aparatur Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan meningkat sangat signifikan. Hal ini menjadi kekuatan Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya dalam menjaga kemandirian pelaksanaan tugas dan fungsi serta mewujudkan harapan masyarakat akan hadirnya kepastian hukum yang berkeadilan.
 7. Sistem Pengawasan Internal sudah Baik, Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Pengawasan merupakan



- komponen penting untuk kinerja aparatur Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya, dengan pengawasan yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam rangka melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP, Mahkamah Agung telah membangun Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) melalui kebijakan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung No: 151A/KMA/SK/IX/2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern di Lingkungan Mahkamah Agung dengan membentuk Satgas SPI pada masing-masing unit Eselon 1 melalui *three lines of defence* (pertahanan tiga lapis). Pertahanan lapis pertama dilakukan melalui survey pelayanan publik untuk mengevaluasi secara berkala atas standar operasional prosedur yang telah dilaksanakan di lingkungan peradilan untuk diperoleh saran perbaikan dalam peningkatan kualitas pelayanan pada pencari keadilan dan beberapa pengadilan telah memperoleh sertifikat ISO 9001:2008.
8. Adanya optimalisasi penggunaan TI, Teknologi Informasi merupakan elemen penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Di era keterbukaan informasi yang menjunjung tinggi azaz transparansi dan keterbukaan dalam segala lini menjadikan teknologi informasi tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan. Kecepatan proses pelayanan peradilan menjadi tuntutan utama dari masyarakat pencari keadilan dalam mendapatkan kepastian hukum. Kebijakan pemerintah akan adanya *e-government* mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh pemerintahan, seperti menggunakan intranet dan internet yang mendorong birokrasi tata kerja menjadi semakin sederhana dan cepat. Sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 269/KMA/SK/XII/2018 tentang Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya maka segala aspek pelaksanaan tugas harus didukung dengan pemanfaatan teknologi informasi.

B. Kelemahan (*Weakness*)

1. Sumber Daya manusia masih kurang memadai karena rekrutmen pegawai yang diterima belum sesuai dengan kapasitas dan keahlian yang dibutuhkan.



2. Sarana dan prasarana yang mendukung tupoksi masih kurang memadai karena alokasi anggaran yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan yang diajukan.
3. Struktur organisasi Pengadilan Negeri Sungai Penuh, Penegakan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat memiliki arti penting dalam salah satu upaya membangun peradaban bangsa yang tinggi dan bermartabat. Tidak akan maju peradaban dari suatu bangsa apabila tidak didasarkan atas perikehidupan berkeadilan. Keadilan adalah tujuan akhir dari sebuah sistem hukum, yang terkait erat dengan fungsi sistem hukum sebagai sarana untuk mendistribusikan dan memelihara suatu alokasi nilai-nilai dalam masyarakat, yang ditanamkan dengan suatu pandangan kebenaran, yang secara umum merujuk kepada keadilan. Untuk struktur organisasi Pengadilan Negeri Sungai Penuh, telah dilakukan evaluasi serta kajian terkait kesesuaian dan ketepatan fungsi. Banyak struktur jabatan tidak tepat fungsi sehingga terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan ketidakseimbangan beban kerja antar lini. Diharapkan dengan restrukturisasi organisasi Pengadilan Negeri Sungai Penuh ini maka lembaga Pengadilan Negeri Sungai Penuh akan menjadi semakin solid dan optimal dalam melakukan tugas pelayanan dan dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan hadirnya kepastian hukum yang berkeadilan.
4. Belum efektifnya pelaksanaan SOP, Dalam mewujudkan visi dan misi Pengadilan Negeri Sungai Penuh harus mempunyai tata kerja yang ideal, langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan lembaga ini sehingga dapat mewujudkan visi misi tersebut secara efektif dan efisien. Dalam rangka mengoptimalkan kinerja aparatur Pengadilan Negeri Sungai Penuh, maka penilaian kinerja harus dilandasi dengan prinsip objektivitas dan kriteria penilaian yang terukur. Aparatur peradilan dalam menjalani tugas dan fungsi harus dibuat kaidah-kaidah yang dituangkan dalam standar operasi prosedur, seiring dengan tuntutan masyarakat akan hadirnya kepastian hukum maka aparatur peradilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi harus mengikuti norma-norma yang ada dalam standar operasi prosedur. Namun dalam pelaksanaan norma yang tertuang dalam standar operasi prosedur tersebut belum sepenuhnya dapat memenuhi tuntutan masyarakat dikarenakan pelayanan peradilan belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasi prosedur yang ada namun juga dikarenakan standar operasi



- prosedur yang ada perlu dilakukan evaluasi karena kurang sesuai lagi dengan situasi dan kondisi masyarakat pencari keadilan.
5. Terbatasnya SDM pada Pengadilan Negeri Sungai Penuh
Jumlah sumber daya aparatur pada Pengadilan Negeri Sungai Penuh apabila dibandingkan dengan jumlah perkara yang harus diselesaikan maka kurang mencukupi, sehingga dengan terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya aparatur, menjadi tantangan tersendiri bagi Pengadilan Negeri Sungai Penuh didalam melaksanakan tugas. Jumlah sumber daya aparatur yang ada pada Pengadilan Negeri Sungai Penuh saat ini sebanyak 32 orang, hakim sebanyak 6 orang, dengan dukungan sumber daya aparatur yang sangat terbatas maka pelaksanaan tugas dan fungsi Pengadilan Negeri Sungai Penuh menjadi sangat berat. Solusi untuk mengoptimalkan kinerja Pengadilan Negeri Sungai Penuh maka harus ada penambahan jumlah sumber daya aparatur sesuai dengan analisis beban kerja.
 6. Terbatasnya kualitas SDM yang memahami Zona Integritas
Seiring dengan kebijakan Ketua Mahkamah Agung yang tertuang dalam keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 58/KMA/SK/III/2019 tentang Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya, dalam implementasinya terdapat kendala dikarenakan terbatasnya sumber daya aparatur Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya yang memahami akan pentingnya pembangunan zona integritas. Hal ini mengakibatkan pelaksanaan pembangunan zona integritas pada satuan kerja dibawah Mahkamah Agung kurang optimal.
 7. Terbatasnya sarana pendukung TI , Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat pencari keadilan atas layanan pengadilan, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi menjadi komponen utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi peradilan. Sesuai Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 269/KMA/SK/XII/2018 tentang Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya, maka pemenuhan sarana dan prasarana kinerja berbasis teknologi informasi harus terpenuhi.



Kendala sarana dan prasarana ini berkisar pada pemenuhan antara lain :

- Pusat layanan Terpadu Satu Pintu atau dikenal dengan istilah PTSP. Dengan diterapkannya layanan terpadu satu pintu ini diharapkan memudahkan bagi masyarakat pencari keadilan untuk mendapatkan kepastian hukum dan keadilan.
- Masih adanya pengadilan yang belum menempati gedung sendiri, namun masih pinjam pakai dengan Pemerintah Daerah yang belum ada sarana teknologi informasinya.
- Sarana dan prasarana teknologi informasi ruang sidang anak yang belum sesuai standar.
- Terbatasnya sarana kerja pengadilan, sehingga banyak aparatur Mahkamah Agung yang menggunakan sarana kerja teknologi informasi pribadi.
- Belum terpenuhinya sarana dan prasarana teknologi informasi bagi penyandang difabel.

C. Peluang (Opportunity)

Peluang-peluang (Opportunities) yang dimiliki Pengadilan Negeri Sungai Penuh untuk melakukan perbaikan :

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh Tahun 2020-2024

1. Sebagai unsur Muspida memiliki hubungan baik dengan pemerintah daerah di kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh.
2. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam hal penempatan dalam suatu jabatan perlu mempertimbangkan individu yang tepat dalam menduduki suatu jabatan, agar kinerja dari Pengadilan Negeri Sungai Penuh menjadi lebih terorganisir dan menjadi lebih efektif.
3. Telah memanfaatkan teknologi informasi untuk memberikan kemudahan akses bagi para pihak dan masyarakat dalam mendapatkan informasi yang transparan.
4. Telah memiliki Standar Operasional Prosedur pekerjaan, Adanya tata kelola pelaksanaan TI, Seiring dengan komitmen Mahkamah Agung dalam menyongsong Era Baru Peradilan Modern Berbasis Teknologi Informasi dan sering dengan kemajuan zaman, maka Mahkamah Agung melakukan transformasi layanan peradilan berbasis Teknologi Informasi memberikan efisiensi dalam bisnis proses penyelesaian perkara. Dengan dioptimalkannya



pemanfaatan teknologi informasi Keterbukaan informasi dan pelayanan publik di pengadilan berbasis teknologi merupakan sebuah inovasi yang terus berkembang demi melayani kebutuhan masyarakat, khususnya kebutuhan akan informasi. Hampir di seluruh pengadilan tengah bekerja keras untuk dapat membangun sistem informasi perkaranya berbasis teknologi. Layanan ini memberikan aspek layanan publik yang sangat ideal bagi manajemen perkara yang cepat, akurat dan mudah.

Sebagai salah satu wujud komitmen Mahkamah Agung dalam mengoptimalkan teknologi informasi diantaranya adalah penerapan Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) pada seluruh pengadilan, penerapan sistem administrasi perkara secara elektronik sebagaimana diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang sistem administrasi perkara secara elektronik, pendaftaran perkara melalui sistem e-Court dan pengembangan aplikasi e-litigasi dalam proses pemeriksaan persidangan. Disamping itu pimpinan Mahkamah Agung menetapkan penggunaan teknologi informasi dalam berbagai tugas diantaranya aplikasi Komdanas, aplikasi SIKEP, aplikasi SIWAS, aplikasi SIPEMARI, aplikasi e-SAKIP.

5. Evaluasi SOP

Sesuai dengan Peraturan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada di bawahnya, maka setiap satuan kerja yang berada dibawah Mahkamah Agung agar selaku melakukan evaluasi Standar Operasional Prosedur secara berkala agar senantiasa sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.

D. Ancaman (Threat)

Tantangan-tantangan (Threats) Pengadilan Negeri Sungai Penuh yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan.

1. Masyarakat semakin kritis dan adanya sorotan masyarakat terhadap lembaga peradilan, sehingga Pengadilan Negeri Sungai Penuh sebagai lembaga peradilan yang memberikan pelayanan kepada publik harus terus meningkatkan kinerja agar dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat pencari keadilan.



2. Tingkat biaya hidup yang mahal sehingga diperlukan tunjangan kemahalan untuk pegawai pada wilayah Pengadilan Negeri Sungai Penuh agar kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Penyusunan SOP tidak boleh bertentangan dengan hukum acara Tugas dan fungsi Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya sangat spesifik, salah satu komponen pendukung kondisifitas negara adalah hadirnya kepastian hukum dan pemenuhan rasa keadilan masyarakat. Guna mewujudkan harapan tersebut aparatur peradilan berkerja keras dan memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat pencari keadilan dengan menetapkan adanya standar operasional prosedur pengadilan baik bidang administrasi perkara maupun administrasi umum, untuk standar operasional prosedur dipersidangan sudah diatur dalam hukum acara perdata. Mekanisme penyusunan standar operasional prosedur telah diatur melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan. Dalam menyusun standar operasional prosedur administrasi perkara tidak mudah dikarenakan harus disesuaikan dengan ketentuan yang mengatur tentang mekanisme administrasi yustisial yang telah ada sebelum ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012.
4. Peraturan penyesuaian tunjangan kinerja yang rumit Mekanisme usulan pemberian tunjangan kinerja pegawai negeri sipil telah dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian Lembaga. Mekanisme persetujuan pemberian tunjangan kinerja bagi Kementerian dan Lembaga dimulai dari pengajuan usulan penilaian reformasi birokrasi oleh Kementerian/ Lembaga kepada Tim Reformasi Birokrasi Nasional. Selanjutnya Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional akan melakukan penilaian kelengkapan dan verifikasi lapangan. Hasil penilaian akan disampaikan kepada Tim Reformasi Birokrasi Nasional. Tim Reformasi Birokrasi Nasional selanjutnya akan menyampaikan hasil penilaian kepada Menteri Keuangan untuk perhitungan besaran tunjangan kinerja yang akan ditetapkan dalam Rapat Komite Pengarah



Reformasi Birokrasi Nasional. Selanjutnya hasil rapat Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dibahas oleh Menteri Keuangan dengan Badan Anggaran DPR. Persetujuan DPR menjadi dasar untuk penetapan Perpres tentang tunjangan kinerja Kementerian/Lembaga. Dalam implementasinya mekanisme ini sangat rumit, lembaga harus membuat analisis jabatan kemudian melakukan perhitungan analisis beban kerja dan evaluasi jabatan yang akan dijadikan dasar dalam penentuan skor dan grading jabatan. Untuk melakukan perhitungan analisis beban kerja harus melibatkan ahli yang benar benar paham melakukan pengukuran beban kerja untuk dilakukan penelaahan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, persetujuan penelaahan beban kerja dijadikan dasar dalam pembuatan rekomendasi kepada Kementerian Keuangan untuk melakukan perhitungan kebutuhan anggaran tunjangan kinerja. Dengan mekanisme ini maka pengajuan penyesuaian tunjangan kinerja harus melalui birokrasi yang cukup panjang.

5. Rentang kendali yang sangat luas, Luasnya wilayah Republik Indonesia dan banyaknya satuan kerja memiliki wilayah lebih dari satu kabupaten menjadi problematika tersendiri bagi dunia peradilan karena luas wilayah hukum bisa menjadi kendala bagi masyarakat pencari keadilan dalam mendapatkan kepastian hukum. Kondisi ini menjadi perhatian khusus bagi Mahkamah Agung dan mendorong pemerintah untuk membentuk pengadilan-pengadilan baru sehingga kepastian hukum menjadi mudah tercapai dan mewujudkan azas peradilan sederhana, cepat serta biaya ringan.
6. Adanya intervensi dari pihak luar Pemerintah Republik Indonesia sebagai negara hukum menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keaslian yang dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya. Sesuai dengan Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, pasal 2 menyatakan Mahkamah Agung adalah pengadilan negara tertinggi dari semua lingkungan peradilan, yang dalam melaksanakan tugasnya terlepas dari pengaruh pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain. Namun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara Mahkamah Agung tidak akan bisa secara penuh terlepas dari pengaruh pihak eksternal, hal ini dikarenakan salah satu misi Mahkamah Agung menjaga kemandirian badan



peradilan belum sepenuhnya mendapatkan apresiasi oleh pemerintah. Independensi peradilan merupakan prasyarat untuk terwujudkan negara hukum dan jaminan fundamental terhadap peradilan yang adil. Seorang hakim harus menjunjung tinggi independensi peradilan baik dari aspek individu maupun institusi. Hakim harus memastikan hak setiap orang untuk mendapat proses peradilan yang adil. Hakim harus mendukung hak setiap orang untuk mendapatkan proses peradilan yang adil dalam waktu yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pengadilan yang independen dalam menentukan hak-hak sipil atau tindak pidana yang akan dijatuhkan. Independensi hakim sangat dibutuhkan untuk keadilan yang tidak memihak berdasarkan hukum. Semua institusi dan otoritas nasional maupun internasional harus menghormati, melindungi dan mempertahankan independensi-independensi tersebut.

7. Terbatasnya dukungan anggaran dari pemerintah. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat pencari keadilan atas layanan pengadilan, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi menjadi komponen utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi peradilan. Sesuai Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 269/KMA/SK/XII/2018 tentang Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya, maka pemenuhan sarana dan prasarana kinerja berbasis teknologi informasi harus terpenuhi.

Kondisi sarana dan prasarana teknologi informasi Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya tanpa dukungan sarana dan prasarana yang memadai maka kinerja Mahkamah Agung dan badan peradilan dibawahnya terbatas, banyak alat pengolah data yang diadakan sebelum tahun 2015 sehingga umur manfaat dari sarana dan prasarana menjadi kurang optimal. Untuk melakukan pemenuhan dan pemeliharaan sarana kerja yang bersifat elektronik membutuhkan anggaran yang sangat besar, sementara pagu anggaran Mahkamah Agung yang telah ditetapkan oleh pemerintah 75% untuk memenuhi kebutuhan belanja pegawai sehingga untuk pemenuhan belanja operasional barang dan pemenuhan alat pengolah data untuk pendukung kinerja sangat terbatas.



Tabel. 1.5 Potensi dan Permasalahan

POTENSI DAN PERMASALAHAN					
FAKTOR INTERNAL			FAKTOR EKSTERNAL		
No	Kekuatan	Kelemahan	Peluang		Ancaman
1	Kawal depan (voorpost) Mahkamah Agung diwilayah Kota Sungai Penuh Dan Kabupaten Kerinci	1. Sumber daya manusia masih kurang memadai karena rekrutmen pegawai yang diterima belum sesuai dengan kapasitas dan keahlian yang dibutuhkan.	1	Sebagai unsur Muspida memiliki hubungan baik dengan pemerintah daerah di Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci.	1 Masyarakat semakin kritis dan adanya sorotan masyarakat terhadap lembaga peradilan, sehingga Pengadilan Negeri Sungai Penuh sebagai lembaga peradilan yang memberikan pelayanan kepada publik harus terus meningkatkan kinerja agar dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat pencari keadilan.
2.	Wilayah hukum Terdiri 16(enam belas) kecamatan Kabupaten	2. Sarana dan prasarana yang mendukung tupoksi masih kurang	2	Sumber daya manusia yang dimiliki Oleh Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam hal	2. Tingkat biaya hidup yang mahal sehingga diperlukan



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

	Kerinci dan 8 (delapan) Kecamatan Kota Sungai Penuh	memadai karena alokasi anggaran yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan yang diajukan.	penempatan dalam suatu jabatan perlu mempertimbangkan individu yang tepat dalam menduduki suatu jabatan, agar kinerja dari Pengadilan Negeri Sungai Penuh menjadi lebih terorganisir dan menjadi lebih efektif	tunjangan kemahalan untuk pegawai pada wilayah Pengadilan Negeri Sungai Penuh agar kinerja pegawai semakin meningkat.
3.	Memiliki kekuasaan dan kewenangan mengadili perkara tingkat pertama di wilayah hukum Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci.		3 Telah memanfaatkan teknologi informasi untuk memberikan kemudahan akses bagi para pihak dan masyarakat dalam mendapatkan informasi yang transparan.	
4	Pengambilan keputusan dalam pertimbangan promosi dan mutasi pegawai sewilayah hukum Pengadilan Negeri Sungai Penuh		4 Dalam melaksanakan tupoksi dan wewenang sebagai pengadilan tingkat Pertama diatur dalam undang-undang. Telah memiliki Standar Operasional Prosedur Pekerjaan	



BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

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

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

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

2.1 VISI

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan organisasi Pengadilan Negeri Sungai Penuh. Visi Pengadilan Negeri Sungai Penuh yang akan menjadi pandangan dan arah ke depan sebagai dasar acuan dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam mencapai sasaran atau target yang ditetapkan dalam 5 tahun ke depan dan telah ditetapkan dalam Cetak Biru Mahkamah Agung 2010-2035.



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Visi Pengadilan Negeri Sungai Penuh sejalan dengan visi Mahkamah Agung RI dirumuskan sebagai berikut:

"Terwujudnya Pengadilan Negeri Sungai Penuh Yang Agung"

2.2. MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah, sebagai penjabaran Visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan Misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran Instansi Pemerintah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Negara.

Adapun Misi dari Pengadilan Negeri Sungai Penuh sesuai dengan Misi dari Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut:

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Sungai Penuh
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Sungai Penuh
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Sungai Penuh

2.3. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

TUJUAN

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan mengacu kepada pernyataan visi dan misi. Adapun tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Negeri Sungai Penuh seperti termuat dalam rencana strategis adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya Kepercayaan Publik atas Layanan Pengadilan
2. Terwujudnya dukungan pelaksanaan tugas di Pengadilan Negeri Sungai Penuh

SASARAN STRATEGIS

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai / dihasilkan instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. adapun sasaran strategis yang akan dicapai Pengadilan Negeri Sungai Penuh adalah :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara



3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan

Keempat sasaran tersebut merupakan sasaran yang akan dicapai oleh Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam tahun 2020-2024.

Dengan indikator tujuan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Rencana Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target %
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase Perkara a. Perdata b. Pidana yang Diselesaikan Tepat Waktu	87% 97%
		b. Jumlah Putusan yang menggunakan pendekatan keadilan restoratif	5 %
		c. Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	80%
		d. Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	85%
		e. Persentase Perkara Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	65%
		f. Index Persepsi Pencari Keadilan Yang Puas Terhadap Layanan Peradilan	100%
2.	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase Salinan Putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu b. Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	100% 10%
3	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan b. Persentase Perkara yang diselesaikan diluar gedung peradilan	- -



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100 %
4	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	45%

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Jadi sasaran strategis adalah cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan kedalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJPN tahun 2005-2025 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi Terwujudnya Pengadilan Negeri Sungai Penuh Kelas II Yang Agung, maka Pengadilan Negeri Sungai Penuh Kelas II menetapkan 4 (empat) sasaran strategis sebagai berikut:

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



BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS

3.1 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

Dalam arah kebijakan dan strategi, Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di bawahnya, telah menetapkan visi,yaitu:

"Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung"

Visi besar Mahkamah Agung tersebut, membutuhkan langkah-langkah konkret sebagai panduan umum yang berfungsi menterjemahkan pesanpesan yang terkandung dalam visi yang membentuk kinerja terarah,terukur, dan dituangkan dalam rumusan misi Mahkamah Agung. Arah kebijakan Buku Cetak Biru untuk masa 2010-2035 telah menetapkan misi Mahkamah Agung sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan.
2. Mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.
3. Meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan.

Pendekatan kerangka berpikir manajemen pengadilan yang unggul, menempatkan terdapat 7 (tujuh) area "Peradilan Agung", yaitu :

1. Kepemimpinan dan Manajemen pengadilan.
2. Kebijakan-kebijakan pengadilan.
3. Sumber daya manusia, sarana prasarana dan keuangan.
4. Penyelenggaraan persidangan.
5. Kebutuhan dan kepuasan pengguna pengadilan.
6. Pelayanan pengadilan yang terjangkau.
7. Kepercayaan dan keyakinan masyarakat pada pengadilan.

Dan dalam Cetak Biru Mahkamah Agung 2010-2035 sebagai arah kebijakan dan strategi jangka panjang Mahkamah Agung, telah menetapkan arahan kebijakan dalam beberapa strategi perubahan pada :

- (1) Fungsi Peradilan
- (2) Manajemen perkara
- (3) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (4) Manajemen Sumber Daya Keuangan



- (5) Manajemen Sarana dan Prasarana
- (6) Manajemen Informasi Teknologi
- (7) Transparansi Peradilan dan
- (8) Fungsi Pengawasan dalam rangka upaya yang diharapkan dapat menjadi arah operasional pencapaian visi dan misi Mahkamah Agung.

Dalam rangka mencapai arah kebijakan Mahkamah Agung, maka ditetapkan 7 sasaran sebagai berikut:

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

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

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA no. 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA no. OI 7/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 mengawasi konsistensi putusan, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang. Diharapkan ke depan pada pengadilan Tingkat Banding bisa diterapkan sistem kamar secara bertahap dan Tingkat Pertama ditingkatkan spesialisasi hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbarui secara berkala.

c. Proses berperkara yang sederhana dan murah

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



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

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

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

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

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

Sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI nomor I 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. 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, advokat dan pendampingan hak-hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil didalam persidangan.

Sasaran Strategis 3 Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

a. Penataan ulang manajemen perkara.

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung nomor 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka Waktu Penanganan Perkara Pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu I (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 alas-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 1191/KMA/SKA/II/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang



jangka waktu penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah agung nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara. Disamping hal tersebut diatas Mahkamah Agung membuat terobosan untuk penyelesaian perkara perdata yang memenuhi spesifikasi tertentu agar dapat diselesaikan melalui small claim court sehingga tidak harus terikat dengan hukum formil yang ada, Mahkamah Agung menyusun regulasi sebagai payung hukum terlaksananya small claim court.

b. Integrasi Informasi perkara secara elektronik.

Termasuk salah satu kebijakan percepatan penyelesaian perkara maka Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya kini sedang digalakkan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis proses regulasi penyelesaian perkara, perkara yang diajukan pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat banding disamping dalam bentuk surat gugat secara hard copy kedepan juga dilengkapi dengan surat gugat dalam bentuk soft copy yang dikemudian hari akan diintegrasikan dengan aplikasi, case tracking sistem, 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. Pemberian pengembangan organisasi dengan penerapan penilaian kinerja pada berbagai lapisan di Kepaniteraan.
2. Perombakan organisasi dengan pemberdayaan pegawai-pegawai berpotensi dalam proses penataan manajemen perkara.
3. Pengembangan kapasitas dan transformasi mindset pegawai dalam rangka percepatan proses manajemen perkara.
4. Penyusunan dan implementasi jenjang karir bagi pegawai Kepaniteraan sejalan dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan.

Sasaran Strategis 4 : Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal

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

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

Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

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

1. Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan,
2. Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan,
3. Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat
4. Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan.



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

b. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka SK KMA Nomor 071/KMA/SKA/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 iainnya 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/SKNI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pegawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi client server serta data base yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan whistleblower/justice collaborator melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tk. Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparatur pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan Oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus- menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.



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

Redefinisi hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima Oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan MA dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, 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 tejadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut "interoperability" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar- menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

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

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

- 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 luargedung, 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 elearning atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap.



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

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

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

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

- a. Undang-undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola kepemerintahan 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. 2-144/KMA/I/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 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/KMAA/III/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking Sistem (CTS).

c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI

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

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

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

Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu soft competency dan hard competency. Soft competency adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya, leadership, communication dan interpersonal relation. Sedangkan hard competency adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh hard competency di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi. Dalam proses penyusunan profil kompetensi, akan dibuat daftar kompetensi, baik soft competency maupun hard competency, yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan definisi kompetensi yang rinci, serta indikator perilaku. Profil kompetensi ini akan



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

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

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

Sehubungan dengan pengembangan karir, MA akan membangun model kompetensi (teknis dan non-teknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di MA dan badan-badan peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karir yang lebih spesifik sesuai dengan persyaratan jabatan. Bila kompetensi digunakan sebagai dasar pengembangan karir, maka akan dilakukan pemisahan yang tegas antara jenjang karir hakim (kompetensinya disesuaikan dengan jenis kamar), panitera dan pegawai administratif. Terkait dengan pengelolaan organisasi dan manajemen yang terdesentralisasi, maka pengelolaan SDM juga akan dilakukan secara terdesentralisasi. SDM berbasis kompetensi memudahkan implementasi ini, karena pendekatan ini sangat memungkinkan adanya standarisasi kriteria, pembakuan sistem dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan penanggungjawab pengelola SDM di daerah. Proses pengelolaan seperti ini, dipandang lebih efektif dan efisien.



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

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

Hakim dan aparatur peradilan yang bernaung di bawah Badan Peradilan dituntut untuk senantiasa meningkatkan dan memperluas wawasan serta keahliannya. Peningkatan kapasitas profesi akan mendorong meningkatnya kualitas penyelenggaraan peradilan dan pelayanan hukum kepada masyarakat. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap Badan Peradilan. Salah satu caranya adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu, dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan dan nilai keadilan yang hidup di masyarakat. Selain itu, sistem rekrutmen juga harus dilihat sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan dan pelatihan, dalam rangka mengelola kualitas SDM Badan Peradilan. Hal ini merupakan cara yang komprehensif dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi



tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas.

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

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

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

Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke depan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (Continuing Judicial Education atau CJE). Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan. Pengembangannya akan menyesuaikan dengan perkembangan profesi yang mereka geluti sepanjang karirnya di pengadilan, misalnya bagaimana seorang hakim dapat terus mengikuti perkembangan wacana dan rasa keadilan yang terus berkembang di masyarakat atau bagaimana seorang aparatur peradilan mempelajari penggunaan aplikasi komputer tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Sebagai pedoman implementasi CJE ini, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu :

- a. Bersifat komprehensif, terpadu dan sinergis untuk membantu hakim dan aparatur peradilan memenuhi harapan masyarakat;



- b. Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan.

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

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

1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparatur peradilan yang akan diperbarui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar.
3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparatur 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 patensi 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:



- a. adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (meliputi nilai dan peringkat),
- b. 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,
- c. 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
- d. 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 (rewardpunishment). 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:



1. Telah dilakukan assessment untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan,
2. Telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV.

Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah:

1. Mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (competency based HR Management),
2. Menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessement,
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:



a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

Kondisi saat ini, dalam hal anggaran, Mahkamah Agung mengalami kendala dalam pemenuhan kebutuhan operasional. Birokrasi keputusan pagu anggaran merupakan kendala utama. Usulan perencanaan anggaran yang diajukan oleh MA melalui proses pembahasan dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan, acap kali tidak mendapatkan alokasi dana sebagaimana yang diajukan dalam rencana. Untuk menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab MA sebagai lembaga penegak hukum, maka ketersediaan alokasi dana merupakan hal yang penting.

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

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

b. Penataan manajemen dalam rangka good court governance

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

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

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

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

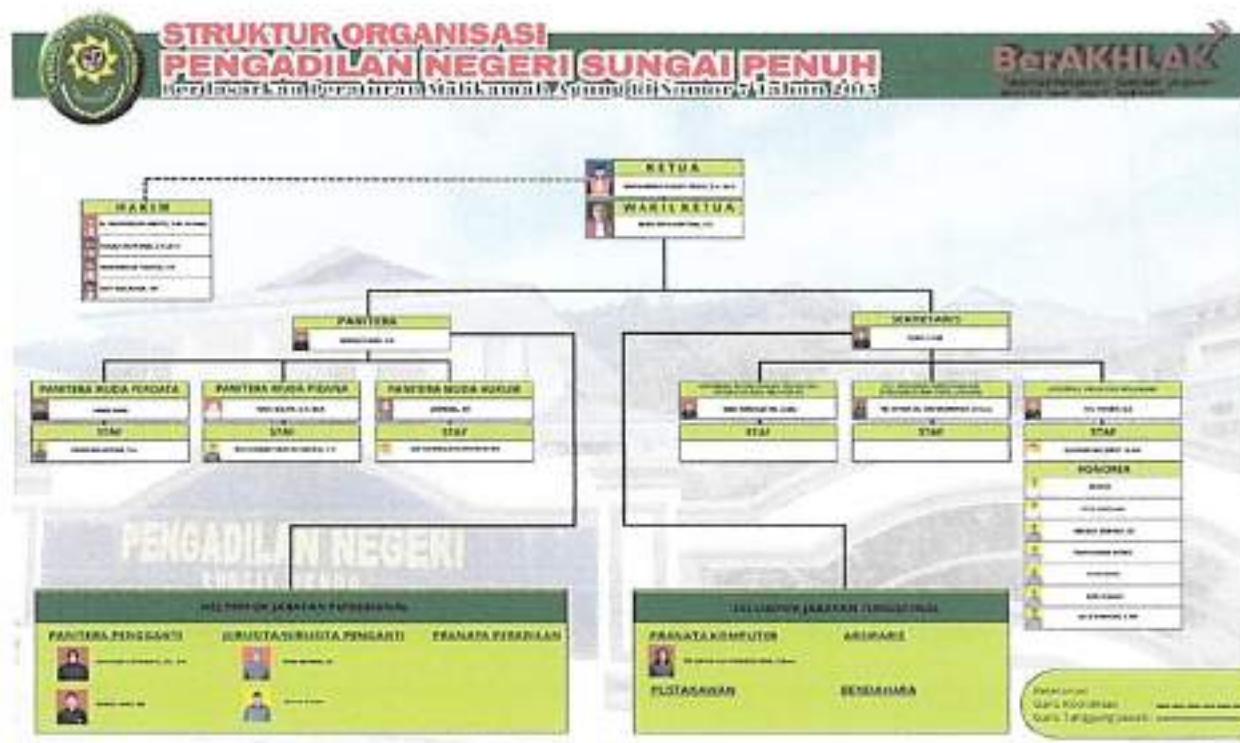
3.3 KERANGKA REGULASI

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM tahun 2020 - 2024 yang diamanatkan kepada setiap kementerian/lembaga maka kementerian/lembaga dimaksud harus menetapkan kerangka regulasi yang dijadikan sebagai instrumen guna pencapaian sasaran kelembagaan. Kerangka regulasi merupakan perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku masyarakat dan penyelenggara negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Pengadilan Negeri Sungai Penuh sebagai satuan kerja yang berada di bawah Mahkamah Agung dalam merealisasikan program pemerintah yang dituangkan dalam RPJM tahun 2020 - 2024 juga harus menetapkan kerangka regulasi, penetapan kerangka regulasi yang dibuat Pengadilan Negeri Sungai Penuh tentunya harus mengacu pada arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung.



3.4 KERANGKA KELEMBAGAAN

Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus didukung dengan struktur organisasi yang kuat. Tugas dan fungsi Pengadilan Negeri Sungai Penuh dilaksanakan oleh Pimpinan dengan dibantu dengan Kepaniteraan dan Kesekretariatan. Struktur Organisasi Pengadilan Negeri diatur dalam Undang - Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum pasal 10 ayat (1) yaitu terdiri dari Pimpinan, Hakim Anggota, Panitera, Sekretaris dan Jurusita. Sedangkan dalam pasal 11 ayat (1) disebutkan bahwa Pimpinan Pengadilan Negeri terdiri dari seorang Ketua dan seorang Wakil Ketua. Susunan kepaniteraan diatur dalam pasal 27 ayat (1) yaitu "Pada setiap Pengadilan ditetapkan adanya Kepaniteraan yang dipimpin oleh seorang Panitera" dan ayat (2) yaitu "Dalam melaksanakan tugasnya Panitera Pengadilan Negeri dibantu oleh beberapa orang Panitera Muda, beberapa orang Panitera Pengganti dan beberapa orang Jurusita". Sedangkan kesekretariatan diatur dalam pasal 44 yaitu "Pada setiap Pengadilan ditetapkan adanya Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris ". Susunan organisasi Kepaniteraan dan Kesekretariatan Pengadilan Negeri kemudian diatur lebih lanjut dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan. Berikut bagan struktur organisasi Pengadilan Negeri Sungai Penuh.





REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan berikut rincian kedudukan, tugas, dan fungsi Kepaniteraan dan Kesekretariatan Pengadilan Negeri Sungai Penuh.

Kepaniteraan Pengadilan Negeri

Paragraf 1

Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Paragraf 1

Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Pasal 70

- (1) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan tanggung jawab Ketua Pengadilan Negeri Kelas II.
- (2) Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II dipimpin oleh Panitera.

Pasal 71

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat -surat yang berkaitan dengan perkara.

Pasal 72

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 71, Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis;
- b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata;
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana;
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus;
- e. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara, penyajian data perkara, dan transparansi perkara;
- f. Pelaksanaan administrasi keuangan yang berasal dari APBN dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang - undangan, minutasi, evaluasi dan administrasi Kepaniteraan;
- g. Pelaksanaan mediasi;
- h. Pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan; dan



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

Paragraf 2

Susunan Organisasi

Pasal 73

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas II, terdiri atas:

- a. Panitera Muda Perdata;
- b. Panitera Muda Pidana;
- c. Panitera Muda Hukum.

Pasal 74

Panitera Pengadilan Negeri Kelas II mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat - surat yang berkaitan dengan perkara.

Pasal 75

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 74, Panitera Pengadilan Negeri Kelas II menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis;
- b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata;
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana;
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus;
- e. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara, penyajian data perkara, dan transparansi perkara;
- f. Pelaksanaan administrasi keuangan yang berasal dari APBN dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan, minutasi, evaluasi dan administrasi Kepaniteraan;
- g. Pelaksanaan mediasi;
- h. Pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

Pasal 76

Panitera Muda Perdata mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang perdata.



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Pasal 77

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76, Panitera Muda Perdata menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara perdata;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara gugatan dan permohonan;
- c. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
- d. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;
- e. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
- f. Pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;
- g. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
- h. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
- i. Pelaksanaan penerimaan konsinyasi;
- j. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
- k. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- l. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
- m. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan; dan
- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Pasal 78

Panitera Muda Pidana mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang pidana.

Pasal 79



Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78, Panitera Muda Pidana menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara pidana;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara pidana;
- c. Pelaksanaan penerimaan permohonan praperadilan dan pemberitahuan kepada termohon;
- d. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
- e. Pelaksanaan penghitungan, persiapan dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan;
- f. Pelaksanaan penerimaan ijin penggeledahan dan ijin penyitaan dari penyidik;
- g. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;
- h. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
- i. Pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;
- j. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
- k. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
- l. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada Jaksa Penuntut Umum dan Terdakwa;
- m. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
- n. pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- o. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
- p. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan; dan
- q. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

Pasal 83

Panitera Muda Hukum mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data perkara, penataan arsip perkara serta pelaporan.

Pasal 84

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83, Panitera Muda Hukum menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan dan penyajian data perkara;
- b. Pelaksanaan penyajian statistik perkara;
- c. Pelaksanaan penyusunan dan pengiriman pelaporan perkara;
- d. Pelaksanaan penataan, penyimpanan dan pemeliharaan arsip perkara;
- e. Pelaksanaan kerja sama dengan Arsip Daerah untuk penitipan berkas perkara;
- f. Pelaksanaan penyiapan, pengelolaan dan penyajian bahan-bahan yang berkaitan dengan transparansi perkara.
- g. Pelaksanaan penghimpunan pengaduan dari masyarakat, hubungan masyarakat dan;
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Kesekretariatan Pengadilan Negeri

Paragraf 1

Kedudukan, Tugas, dan Fungsi

Pasal 286

(1) Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas II adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan Negeri Kelas II.

(2) Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas II dipimpin oleh seorang Sekretaris.

Pasal 287

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

Pasal 288

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 287, Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas II menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan pelaksanaan urusan perencanaan program dan anggaran;



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

Paragraf 2
Susunan Organisasi
Pasal 289

Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas II, terdiri atas :

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

Pasal 290

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

Pasal 291

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

Pasal 292

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



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 TARGET KINERJA

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis, Pengadilan Negeri Sungai Penuh menetapkan target kinerja selama lima tahun (tahun 2020 sampai dengan 2024) sebagai berikut :

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan :					
		- Perdata	100%	100%	100%	100%	100%
		- Pidana	100%	100%	100%	100%	100%
		- Pidana Anak	100%	100%	100%	100%	100%
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu :					
		- Perdata	60%	70%	70%	85%	87%
		- Pidana	97%	87%	87%	95%	97%
		- Pidana Anak	100%	89%	100%	95%	100%
		c. Persentase penurunan sisa perkara :					
		- Perdata	5%	5%	6%	6,5%	7%
		- Pidana	8%	5%	6%	6,5%	7%
		- Pidana Anak	1%	5%	6%	6,5%	7%



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

		d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum : <ul style="list-style-type: none">- Banding<ul style="list-style-type: none">✓ Perdata 72% 50% 80% 80% 80%✓ Pidana 94% 87% 80% 80% 80%✓ Pidana Anak 87% 90% 90% 80% 100%- Kasasi<ul style="list-style-type: none">✓ Perdata 45% 45% 65% 85% 85%✓ Pidana 32% 80% 89% 85% 85%✓ Pidana Anak 100% 100% 100% 100% 100%- PK<ul style="list-style-type: none">✓ Perdata 90% 95% 90% 90% 90%✓ Pidana 87% 95% 97% 90% 90%✓ Pidana Anak 0% 100% 100% 100% 100%					
		e. Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi	2%	2%	2%	60%	65%
		f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	80%	85	95%	99%	100%
2	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		b. Persentase perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	20%	20%	20%	10%	10%



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

		c. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK lengkap dan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	100%	100%	100%	100%	100%
3	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100%	100%	100%	100%	100%
4	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	0%	25%	30%	40%	45%

4.2 KERANGKA PENDANAAN

Untuk mendukung pencapaian target kinerja di atas, Pengadilan Negeri Sungai Penuh memperoleh alokasi tiga program Mahkamah Agung RI yaitu:

1. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum (Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum);



REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

2. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya (Badan Urusan Administrasi); dan
3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung (Badan Urusan Administrasi).



BAB V

PENUTUP

Demikian Reviu Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Sungai Penuh Tahun 2020 - 2024 yang merupakan acuan bagi Pengadilan Negeri Sungai Penuh dalam tugas menyelenggarakan hukum dan keadilan. Revui Rencana Strategis (Renstra) ini juga dapat digunakan masyarakat dalam rangka berpartisipasi dalam pembangunan di Pengadilan Negeri Sungai Penuh masa yang akan datang. Selain sebagai bahan acuan dalam perencanaan, Reviu Rencana Strategis (Renstra) ini juga akan dijadikan landasan bagi penilaian kinerja bagi Pengadilan Negeri Sungai Penuh. Dengan adanya Reviu Rencana Strategis (Renstra) ini diharapkan Pengadilan Negeri Sungai Penuh dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien serta sesuai dengan aspirasi yang diharapkan masyarakat, dengan demikian pelayanan hukum terhadap masyarakat dapat diberikan secara maksimal. Akhirnya atas segala masukan dan saran demi kesempurnaan Reviu Rencana Strategis (Renstra) ini, kami ucapkan terima kasih.



LAPIRAN-LAMPIRAN



KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH KELAS II

**KEPUTUSAN KETUA
PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH KELAS II**

Nomor : 20/KPN.W5-U4/SK.OT.1.3/I/2024

TENTANG

**PENETAPAN REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024 PADA
PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH**

KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH,

Menimbang : a. bahwa perlu dilakukan reviu terhadap Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh mengingat adanya perubahan kebijakan, strategi, dan lingkungan strategis, serta perlunya identifikasi program prioritas yang harus diselesaikan;
b. bahwa perlu ditetapkan Reviu Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh Tahun 2020-2024 dalam suatu keputusan Ketua Pengadilan Negeri Sungai Penuh;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (2015-2019) dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun (2010-2035);
4. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/lembaga Tahun 2020-2024;
5. Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;

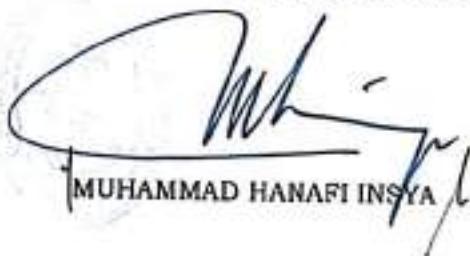
MEMUTUSKAN:

MENETAPKAN : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH TENTANG PENETAPAN REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024 PADA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH.

- KESATU : Menyatakan tidak berlaku lagi Keputusan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Sungai Penuh Nomor W5-U4/51/OT.01.3/1/2023 tanggal 2 Januari 2023 tentang Penetapan Reviu Rencana Strategis Tahun 2020-2024 pada Pengadilan Negeri Sungai Penuh.
- KEDUA : Memerintahkan kepada seluruh aparatur Pengadilan Negeri Sungai Penuh untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran yang dimaksud dalam Rencana Strategis 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Sungai Penuh
Pada tanggal 2 Januari 2024

KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH,



MUHAMMAD HANAFI INSYA

LAMPIRAN

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH
 NOMOR : 20/KPN.WS-U4/SK.OT.1.3/1/2024
 TANGGAL : 2 JANUARI 2024

MATRIK RENCANA STRATEGIS PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH TAHUN 2020 - 2024
 (Dengan Indikator Rencana Strategis Mahkamah Agung yang Disesuaikan)

VISI

Terwujudnya Pengadilan Negeri Sungai Penuh Yang Agung

MTSI

*Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Sungai Penuh;
 Memberikan Pelayanan Hukum yang berkeadilan kepada Pencari Keadilan;
 Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Sungai Penuh;
 Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Sungai Penuh;*

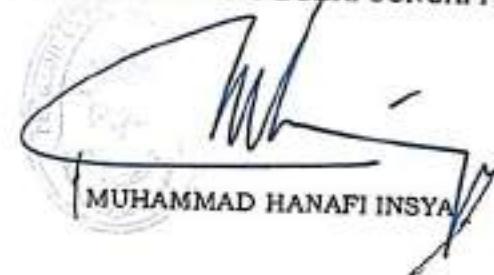
INDIKATOR TUJUAN	TARGET	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA						PROGRAM	INDIKATOR	TARGET	KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)
				2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)						
Presentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	80	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti Transparan dan Akuntabel	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu						Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan, akuntabel • Terciunggaranya pelaksanaan 	250 perkara	Perkara peradilan umum yang diselesaikan tepat waktu di tingkat	100.250.000	
			<ul style="list-style-type: none"> • Perdata • Pidana 	95	95	95	95	95						

			Persentase Perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum <ul style="list-style-type: none"> • Banding 70 • Kasasi 70 • PK 70 	80	80	85	85		pelayanan Peradilan Umum • Terselenggaranya tata laksana perkara Banding, Kasasi, PK, dan Grasi		pertama dan banding	
			Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan diversi	15	15	15	20					
			Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	80	86	87	87					
Persentase perkara permohonan (voluntair)	80	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan	Persentase salinan putusan yang diterima oleh	90	90	95	95	Program Peningkatan Manajemen	* Penyelesaian perkara yang sederhana, tepat	250 perkara	Perkara peradilan umum yang diselesaikan	100.250.000

identitas hukum		Penyelesaian Perkara	para pihak tepat waktu					Peradilan Umum	waktu, transparan, akuntabel		tepat waktu di tingkat pertama dan banding	
			Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	15	15	20	20		<ul style="list-style-type: none"> Terselenggaranya pelaksanaan pelayanan Peradilan Umum Terselenggaranya tata laksana perkara Banding, Kasasi, PK, dan Grasi 			
Presentase kepuasan para pencari keadilan terhadap layanan peradilan	67	Meningkatnya Akses Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	100	100	100	100	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	<ul style="list-style-type: none"> Penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan, akuntabel Terselenggaranya pelaksanaan pelayanan Peradilan Umum 	3 perkara	Perkara peradilan umum yang diselesaikan melalui pembebasan biaya perkara	0
			Persentase perkara permohonan [voluntair] Identitas hukum	95	95	95	95					
Presentase perkara yang terlayani melalui POSBAKUM	67	Meningkatnya Akses Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapatkan layanan Bantuan	100	100	100	100	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	<ul style="list-style-type: none"> Penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan, akuntabel Terselenggaranya pelaksanaan 	104 orang	Jumlah Pelaksanaan Pos Bantuan Hukum	31.200.000

			Hukum/ POSBAKUM						pelayanan Peradilan Umum				
Presentase putusan perkara yang ditindak lanjuti/dieksekusi	35	Meningkatnya kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Presentase Putusan Perkara Perdata di tindak lanjuti (dieksekusi)		70	70	72	72	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	* Penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan, akuntabel * Tercelenggaranya pelaksanaan pelayanan Peradilan Umum	250 perkara	Perkara peradilan umum yang diselesaikan tepat waktu di tingkat pertama dan banding	100.250.000

KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH,



MUHAMMAD HANAFI INSYAH

MATRIX REVIU RANCANGAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024
PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH

Visi
Misi

- Terwujudnya Pengadilan Negeri Sungai Penuh yang Agung
- 1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Sungai Penuh
- 2. Memberikan Pelayanan Hukum Yang berkeadilan kepada Pencari Keadilan
- 3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Sungai Penuh
- 4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Sungai Penuh

No.	Tujuan		Target Jangka Menengah	Sasaran		Target					Strategic				
	Uraian	Indikator kinerja		Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
1.	Terwujudnya Proses Peradilan Yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa Perkara yang diselesaikan	100%	Terwujudnya Proses Peradilan Yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa Perkara yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	1. Program peningkatan manajemen peradilan umum	1. Peningkatan tata kelola manajemen peradilan umum	a. Pedoman tata kelola dilingkungan peradilan umum b. jumlah pelaksanaan pos bantuan hukum c. jumlah perkara yang di selesaikan melalui sidang diluar gedung pengadilan d. jumlah penyelesaian perkara PHII (dibawah 150 lt) e. Perkara peradilan umum yang diselesaikan melalui pembebasan biaya perkara f. Tenaga teknis peradilan umum	128 Perkara	83.178.000
		• Perdata			• Perdata	100%	100%	100%	100%	100%					
		• Pidana			• Pidana	100%	100%	100%	100%	100%					
	c. Persentase Perkara Yang tidak Mengajukan Upaya hukum	• Pidana Anak	89%		• Pidana Anak	100%	100%	100%	100%	100%					
		b. Persentase Perkara :			b. Persentase Perkara :	75%	70%	85%	75%	72%					
		• Perdata			• Perdata	85%	87%	90%	92%	87%					
	> Banding	• Pidana	87%		• Pidana	100%	89%	100%	100%	100%					
		• Pidana Anak			• Pidana Anak	63%	50%	70%	72%	62%					
		> Kasasi			> Kasasi	90%	87%	90%	94%	84%					
	> PK	• Pidana Anak	100%		• Pidana Anak	87%	90%	83%	87%	77%					
		> PK			> PK	40%	45%	40%	45%	35%					
		• Pidana Anak			• Pidana Anak	25%	30%	31%	32%	22%					

	d. Persentase Perkara pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi	2%		d. Persentase Perkara pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi	2%	2%	1%	2%	2%			yang berkompeten dibidang gugatan sederhana (SCC) dan SIPP			
2.	e. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	85%		e. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	90%	85%	90%	80%	80%			g. Perkara peradilan rumum yang diselesaikan ditingkat pertama dan banding secara tepat waktu			
	a. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	100%		a. Persentase isi putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%			h. Penyelesaian perkara perikeman			
	b. Persentase perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi	20%		b. Persentase perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi	5%	20%	10%	2%	5%			i. Pelaksanaan SPPT/SPPA /MEDIASI/ SCC			
	c. Persentase berkas perkara yang diajukan banding, Kasasi, PK secara lengkap dan tepat waktu	100%		c. Persentase berkas perkara yang diajukan banding, Kasasi, PK secara lengkap dan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%			1. Program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya.	1. Layanan Dukungan manajemen Pengadilan	1 Layanan	8.600.000
3.	d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	100%		d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	100%	100%	100%	100%	100%			2. Layanan Perkantoran	1 Layanan	3.757.257.000	
	a. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	100%		a. Persentase perkara prodeo yang di selesaikan	100%	100%	100%	100%	100%			2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	2. Pengadaan sarana dan prasarana di	3 Layanan Internal (Overhead)	287.500.000
	b. Persentase perkara yang	-		b. Persentase perkara yang	-	-	-	-	-						

		diselesaikan diluar Gedung Pengadilan			diselesaikan diluar Gedung Pengadilan						Mahkamah Agung	Lingkungan Mahkamah Agung		
4.	C. Persentase pencari Keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100%			C. 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)	25%		Persentase putusan perkara perdata yang ditindak lanjuti (dieksekusi)	75%	25%	85%	82%	82%				



KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH KELAS II

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH KELAS II

Nomor : 19/KPN.W5-U4/SK.OT.1.3/I/2024

TENTANG

PENUNJUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS PADA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH

KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH,

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (2015-2019) dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun (2010-2035);
b. bahwa untuk melaksanakan Penyusunan Rencana Strategis Pemerintah pada Pengadilan Negeri Sungai Penuh maka perlu dibentuk Tim Penyusun Rencana Strategis pada Pengadilan Negeri Sungai Penuh;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025;
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004;
3. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (2015-2019) dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun (2010-2035);

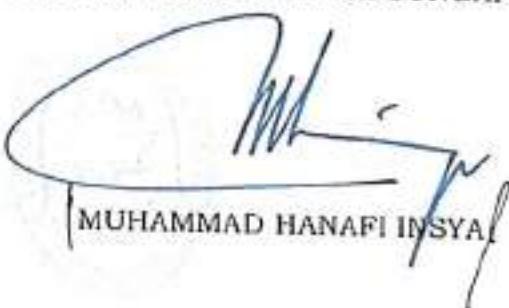
MEMUTUSKAN:

MENETAPKAN : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PUH TENTANG PENUNJUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS PADA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PUH.

- KESATU : Menyatakan tidak berlaku lagi Keputusan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Sungai Penuh Nomor W5-U4/48/OT.01.2/1/2023 tanggal 2 Januari 2023 tentang Penunjukan Tim Penyusunan Rencana Strategis pada Pengadilan Negeri Sungai Penuh.
- KEDUA : Menetapkan Pejabat / Pegawai yang nama-namanya tercantum dalam Lampiran Keputusan ini sebagai Tim Penyusun Rencana Strategis Pengadilan Negeri Sungai Penuh.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Sungai Penuh
Pada tanggal 2 Januari 2024

KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PUH,



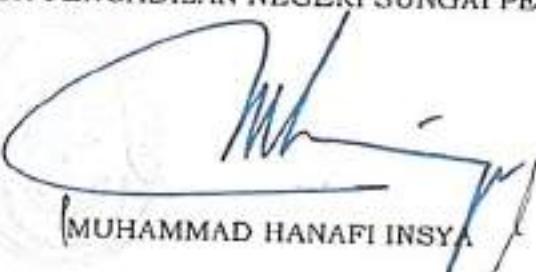
MUHAMMAD HANAFI INSYAH

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH
NOMOR : 19/KPN.W5-U4/SK.OT.1.3/I/2024
TANGGAL : 2 JANUARI 2024

SUSUNAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS PADA
PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH

NO.	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
1	Muhammad Hanafi Insya NIP. 198005182006041005	Ketua Pengadilan	Penanggungjawab
2	Saparjiyono NIP. 197206071993031006	Panitera	Ketua
3	Yusri NIP. 196712121989031007	Sekretaris	Sekretaris
4	Neva Wilvia NIP. 198903152011012012	Panitera Muda Pidana	Anggota
5	Joefeizel NIP. 197204201994031004	Panitera Muda Hukum	Anggota
6	Umardani NIP. 196506261989031005	Panitera Muda Perdata	Anggota
7	Yul Yandri NIP. 198007092010011001	Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan	Anggota
8	Medi Ronaldi HR NIP. 198103082011011002	Kepala Sub Bagian Perencanaan, TI, dan Pelaporan	Anggota

KETUA PENGADILAN NEGERI SUNGAI PENUH,



MUHAMMAD HANAFI INSYA