RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PENGADILAN AGAMA MANNA
2015 - 2019

MANNA, JANUARI 2016

KATA PENGANTAR

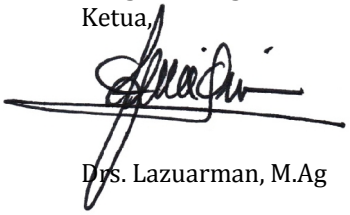
Mengacu pada pedoman Renstra dalam Permen PPN/Kepala Bappenas No. 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian / Lembaga (RENSTRA K/L) 2015-2019, Review Pertama Renstra Mahkamah Agung RI Tahun 2015-2019 dan Perubahan paradigma tatakelola pemerintahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam berbagai aspek salah satunya telah mendorong pelaksanaan penerapan sistem akuntabilitas kinerja penyelenggara negara yang terintegrasi sebagai bahan instrumen utama pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai salah satu unsur penting sistem ini, Rencana Strategis merupakan instrument awal untuk mengukur kinerja setiap instansi pemerintah baik terkait pencapaian visi, misi, tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 adalah tahapan ketiga dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 yang telah ditetapkan melalui Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007. Dengan mengacu UUD 1945 dan UU Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 disusun sebagai penjabaran dari Visi, Misi, dan Agenda (*Nawa Cita*) Presiden/Wakil Presiden, Joko Widodo dan Muhammad Jusuf Kalla, dengan menggunakan Rancangan Teknokratik yang telah disusun Bappenas dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 adalah pedoman untuk menjamin pencapaian visi dan misi Presiden, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) sekaligus untuk menjaga konsistensi arah pembangunan nasional dengan tujuan di dalam Undang Undang Dasar 1945 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025.

Perlu diperhatikan bahwa visi yang terdapat dalam *blueprint* diperuntukkan untuk 25-30 (dua puluh lima sampai tiga puluh) tahun ke depan. Sementara visi K/L yang dikehendaki dalam Renstra sebagai bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dibatasi sampai akhir masa penggangaran atau 5 (lima) tahun ke depan. Sehingga perlu revisi untuk mewujudkan Visi Mahkamah Agung dalam 5 tahun.

Renstra Pengadilan Agama Manna tahun 2015-2019 ini telah disusun dan disinkronisasikan dengan RPJMN tahun 2015-2019 (Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019) dan Reviu Pertama Renstra Mahkamah Agung 2015-2019. Penyusunannya diupayakan secara optimal, namun kami menyadari apabila masih ada kekurangan, maka tidak tertutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan yang disesuaikan dengan kebutuhan mendesak/ prioritas dan kebijakan pimpinan Pengadilan Agama Manna. Semoga Renstra ini benar-benar bermanfaat dalam mendukung visi Pengadilan Agama Manna yaitu terwujudnya "***Pengadilan Agama Manna Yang Agung"***.

Manna, Januari 2016
Pengadilan Agama Manna
Ketua,



Drs. Lazuarman, M.Ag

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1. Kondisi Umum 1

1.2. Potensi Permasalahan 2

BAB II. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS 10

2.1. Visi dan Misi 10

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis 12

BAB III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI 16

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung RI 16

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama Manna 34

3.3 Kerangka Regulasi 44

3.4. Kerangka Kelembagaan 49

BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN 51

BAB V. PENUTUP 54

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Lembaga Peradilan merupakan kekuasaan yudikatif yang mendukung keberadaan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai negara hukum. Disebutkan dalam Pasal 24 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang telah diamandemen bahwa "Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi."

Sebagai tindak lanjut atas Undang-undang Dasar Tahun 1945 tersebut di atas, lahirlah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 (perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung) dan Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 (perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman). Dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 dinyatakan bahwa "Organisasi, administrasi, dan finansial Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya di bawah kekuasaan Mahkamah Agung", hal ini merupakan titik tolak independensi dari seluruh jajaran Peradilan yang selama ini masih terkait dengan kekuasaan eksekutif (bidang administrasi dan keuangan masih ditangani oleh Departemen Kehakiman dan Departemen Agama). Sehingga dengan adanya Undang-undang Kekuasaan Kehakiman tersebut lahirlah apa yang disebut dengan **Peradilan Satu Atap (*One Roof System)*.**

Sementara itu dalam Pasal 13 ayat (3) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 disebutkan bahwa "Ketentuan mengenai organisasi, administrasi, dan finansial badan peradilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk masing-masing lingkungan peradilan diatur dalam Undang-Undang sesuai dengan kekhususan lingkungan peradilan masing-masing". Sebagai realisasi dari pasal tersebut lahirlah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Peradilan Agama sebagai penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989. Dengan perubahan Perundang-undangan tersebut, maka badan Peradilan Agama yang pada saat itu berada di bawah Depertemen Agama yang ditangani oleh Direktorat Badan Peradilan Agama, setelah bergabung Mahkamah Agung ditangani oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama.

Pengadilan Agama Manna sebagai salah satu kawal depan Mahkamah Agung, mempunyai tugas untuk menegakkan supremasi hukum khususnya di wilayah hukum Kabupaten Bengkulu Selatan, Seluma dan Kaur di provinsi Bengkulu. Sebagai perpanjangan tangan dari Mahkamah Agung RI dan Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu untuk melayani para

pencari keadilan, Jajaran Hakim dan Kepaniteraan Pengadilan Agama Manna telah berkomitmen untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang telah ditetapkan dan diatur oleh Undang-undang dan ketentuan peraturan lainnya, secara adil dan transparan. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, jajaran Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna berpedoman dengan Undang-undang dan ketentuan peraturan lainnya, telah melaksanakan berbagai kegiatan di bidang kepegawaian, keuangan dan umum. Sehingga kebutuhan untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Manna dapat terpenuhi dalam rangka pelayanan prima dan penegakan supremasi hukum pada Kabupaten Bengkulu Selatan, Seluma dan Kaur di provinsi Bengkulu.

Rencana Strategis Pengadilan Agama Manna tahun 2015-2019 merupakan kelanjutan atas penjabaran visi dan misi Mahkamah Agung yang mengacu Cetak Biru (*Blue Print*) Pembaharuan Peradilan Republik Indonesia 2010-2035 yang akan menjadi arah dan tujuan bagi setiap pengembangan program dan kegiatan dalam konteks kewenangan Pengadilan Agama Manna. Perumusan rencana strategis Pengadilan Agama Manna Tahun 2015-2019 dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaruan yang dilakukan Pengadilan Agama Manna agar terlaksana secara lebih terstruktur, lebih terukur dan tepat sasaran. Renstra ini memadukan prinsip-prinsip perhatian pada jangka panjang, pengintegrasian tujuan dan sasaran dalam hierarki yang jelas, kesadaran akan pentingnya disiplin dan konsistensi komitmen bersama dalam melaksanakannya, serta perspektif eksternal yang bersifat adaptif terhadap perubahan lingkungan. Dengan cara ini, diharapkan akan mampu mendorong para pegawai untuk lebih berperan aktif, serta mengambil tindakan antisipatif ketika merespon berbagai perubahan yang bergerak cepat dan dinamis, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Secara garis besar renstra Pengadilan Agama Manna Tahun 2015-2019 memuat dua pilar utama program di bidang tugas pokok dan fungsinya, yakni: *pertama*, program kerja bidang teknis yudisial, dan bidang non teknis yudisial. Program kerja bidang teknis peradilan merupakan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Manna yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat dalam penyelesaian perkara. Program di bidang ini tidak secara langsung berkaitan dengan pengelolaan anggaran, namun langsung bersentuhan dengan kepentingan masyarakat dalam memperoleh keadilan, sementara program kerja di bidang non teknis peradilan sebagian besar berkaitan langsung dengan anggaran, terutama dalam hal pengelolaan prasarana dan sarana penyelenggara pelayanan hukum dan sebagian lagi tidak langsung berkaitan dengan anggaran, seperti penatakelolaan sumber daya manusia, tata persuratan, publikasi transparansi informasi, dan lain-lain

1.2. Potensi Permasalahan

Dalam rangka melaksanakan fungsi penyelesaian perkara, fungsi pengawasan, mengatur dan administratif secara organisasi, administratif dan finansial, melalui Cetak Biru Mahkamah

Agung 2010-2035 dan Rencana Strategis 2015-2019 sedang dan akan terus melakukan berbagai langkah kebijakan strategis guna mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. Pelaksanaan kebijakan tersebut seperti telah disebutkan sebelumnya telah memberikan banyak capaian dan kemajuan, namun disamping berbagai kemajuan yang telah dicapai Pengadilan Agama Manna masih dihadapkan pada beberapa kondisi obyektif yang harus diselesaikan untuk meningkatkan kinerja peradilan. Untuk mempermudah identifikasi masalah, dilakukan pemetaan berdasarkan fungsi yang dimandatkan kepada Pengadilan Agama Manna yaitu :

- ***Penyederhanaan proses berperkara***

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Belum adanya pendaftaran perkara secara online b. Berkas perkara yang diajukan masih berbentuk *hardcopy* sehingga tingkat keamanan dokumen kurang terjamin, untuk kedepannya diharapkan pengajuan berkas perkara secara *paperless.*	a. Tidak stabilnya koneksi internet b. Sering terjadi pemadaman listrik oleh PLN c. Media penyimpanan dokumen (*CD/flashdisk/external drive*) rentan terhadap virus/malware dan kerusakan fisik.	a. Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 b. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 c. Adanya SK KMA No.I-144/KMA/SK/I/2011

- ***Manajemen Penanganan Perkara***

Masih banyaknya keluhan publik tentang akurasi informasi pada Sistem Informasi Perkara dan Putusan karena masih lemahnya kinerja keterbukaan, akurasi informasi dan etos kerja ujung tombak pelayanan publik. Hal ini terjadi karena adanya beberapa permasalahan proses penyelesaian perkara yang dimulai dengan penerimaan berkas, registrasi, pemeriksaan dan penjatuhan putusan serta minutasi.

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Masih banyaknya keluhan publik tentang akurasi informasi pada Sistem Informasi Perkara dan Putusan serta tidak ada kemampuan untuk mengontrol secara efektif. b. Adanya beberapa permasalahan proses penyelesaian perkara seperti kelengkapan berkas perkara yang diajukan banding yang masih sering belum lengkap. c. Lemahnya kinerja keterbukaan, akurasi informasi dan etos kerja ujung tombak pelayanan publik.	a. Sistem informasi perkara yang ada belum terintegrasi dengan sistem informasi penerimaan berkas dan penggunaannya belum efektif (partisipasi tinggi tapi tidak ada data *compliance*) karena proses penyelesaian perkara masih sangat tergantung dengan berkas fisik. b. Masih belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam melakukan koordinasi baik internal maupun eksternal instansi. c. Belum tersedia cukup anggaran yang diperlukan untuk pengembangan dan pemeliharaan perangkat IT yang sesuai dengan kebutuhan.	a. Perkembangan teknologi informasi yang dinamis. b. Dalam Cetak Biru 2010-2035 bahwa teknologi informasi sebagai salah satu prioritas perubahan. c. Adanya SK KMA No.I-144/KMA/SK/I/2011. d. Sistem Informasi Perkara SIPP, Siadpa e. Agenda penataan ulang proses administrasi perkara pada Cetak Biru MA 2010-2035.

Penguatan Akses Peradilan

Guna membantu masyarakat miskin dan terpinggirkan dalam memperoleh kemudahan akses pengadilan maka Pengadilan Agama Manna menetapkan pelaksanaan berperkara secara cuma-cuma/prodeo kepada masyarakat miskin terpinggirkan dan pemberian pelayanan terpadu guna membantu penguatan identitas hukum yang bekerja sama dengan Pemerintah Daerah setempat dan Kementrian Agama setempat.

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Pembebasan biaya perkara kepada masyarakat miskin sulit terealisasi dikarenakan pihak yang berperkara belum mengetahui atau malu berpekara secara cuma-cuma/prodeo b. Belum adanya kerja sama antara Pemerintah Daerah dan Kementrian Agama setempat dalam pemberian pelayanan terpadu	a. Adanya sikap masyarakat yang malu/tidak yakin bila mendapat perlakuan khusus sebagai orang miskin. b. Penetapan target perkara belum memanfatkan data potensi perkara miskin dilihat dari jumlah penduduk miskin. c. Pertanggungjawaban keuangan untuk proses penyelesaian perkara yang belum selesai sampai akhir tahun anggaran. d. Masyarakat miskin dan marjinal yang secara geografis dan ekonomi sulit menjangkau layanan peradilan. e. Penetapan target lokasi/perkara belum memanfaatkan luas wilayah hukum pengadilan dan tingkat kesulitan geografis	a. Perma no. 1 tahun 2014 tentang Pedoman pemberian layanan hukum bagi masyarakat tidak mampu di pengadilan. b. UU Nomor 16 tahun 2011 tentang bantuan hukum yang dilaksanakan oleh BPHN. c. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung 2010-2035. d. Menjadi sasaran dalam Cetak Biru Mahkamah Agung 2010-2035.

Penguatan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan tidak akan terlepas dari penguatan sumber daya manusia baik yang terkait dengan teknis peradilan maupn non teknis peradilan. Dalam hal penguatan sumber daya manusia dibidang teknis peradilan maka Pengadilan Agama Manna menetapkan kebijakan dilakukan pelatihan teknis bagi aparatur pengadilan baik bagi hakim, panitera maupun juru sita. Bagi hakim dilakukan pendidikan dan pelatihan teknis terkait dengan spesialisasi hakim, contoh diklat sertifikasi ekonomi syariah, sertifikasi mediasi. Bagi tenaga non teknis dilakukan pendidikan dan pelatihan terkait dengan administrasi umum, manajerial dan kepemimpinan.

Sumber Daya Manusia Teknis

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Inkosistensi putusan. b. Sertifikasi SDM Teknis belum berdasarkan mekanisme seleksi. c. Lemahnya pemahaman terhadap kebijakan teknis peradilan. d. Beban kerja belum merata antar SDM Teknis.	a. Pemahaman teknis staf Pengadilan Agama Manna bervariasi. b. Kurangnya pelatihan khusus adm pengadilan bagi staf Pengadilan Agama Manna. c. Belum ada *reward punishment* bagi Pengadilan Agama Manna untuk kinerja pengiriman berkas. d. Pengawasan terhadap entri data tidak konsisten. e. Belum ada peta kebutuhan tenaga teknis atas beban kerja. f. Belum adanya mekanisme sosialisasi dan monitoring terhadap implementasi kebijakan tersebut.	a. PP 94 tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang berada di bawah Mahkamah Agung dan SK KMA Nomor 128 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan yang ada dibawahnya. b. PP Nomor 53 Tahun 2010 c. Pola Bindalmin

Sumber Daya Manusia Non Teknis

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Penempatan Sumber Daya Manusia belum menggunakan mekanisme seleksi yang menekankan pada kompetensi. b. Pola karir yang belum sesuai dengan kompetensi. c. Beban kerja belum merata, ada beberapa posisi yang beban kerjanya sangat tinggi tetapi beberapa posisi lainnya beban kerjanya cenderung rendah. d. Belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian sehingga manajemen Sumber Daya Manusia tidak efektif.	a. Belum ada model dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di Pengadilan Agama Manna dan digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karier pegawai. b. Aplikasi SIKEP yang ada, pemanfaatannya masih sebatas pencarian data kepegawaian berdasarkan kategori kepangkatan, masa kerja, dan riwayat jabatan sehingga belum membantu jajaran internal Pengadilan Agama Manna untuk melakukan pengawasan, pembinaan, pendidikan, bahkan promosi dan mutasi. c. Sumber Daya Manusia yang diusulkan ke Diklat tidak berdasarkan pemetaan kebutuhan kompetensi. d. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia yang di- Diklat-kan belum memenuhi kebutuhan organisasi.	a. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. b. Sudah ada aplikasi kepegawaian (SIKEP) di Pengadilan Agama Manna

Fungsi Pengawasan

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka SK KMA Nomor 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. b. Belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif.	a. Penguatan SDM Pengawasan. b. Belum adanya evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada. c. Belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. d. Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan. e. Belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan. f. Belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya.	a. Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial Nomor 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim. b. Adanya keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim. c. Telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP). d. Keputusan KMA RI Nomor 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan. e. Mekanisme layanan pengaduan online. f. Untuk mendukung tertib administrasi penanganan pengaduan 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). g. Rancangan perubahan terhadap SK KMA Nomor 076/KMA/SK/ VI/2009 tentang Pedoman Pelaksanaan Penanganan Pengaduan di Lingkungan Lembaga Peradilan. Penyempurnaan SK KMA Nomor 076/KMA/SK/VI/2009

Pengelolaan Aset, Keuangan, dan Kinerja Organisasi

Dalam pengelolaan asset dan keuangan, Pengadilan Agama Manna telah menggunakan kaidah-kaidah yang telah ditentukan oleh pemerintah sehingga dalam dua tahun terakhir ini berhasil menyusun laporan keuangan yang ikut mensukseskan pencapaian opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) laporan keuangan Mahkamah Agung RI.
Namun untuk mencapai hasil kerja yang ideal masih menemui kendala dikarenakan pagu anggaran Pengadilan Agama Manna belum mencukupi kebutuhan operasional Pengadilan Agama Manna.

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Pagu Anggaran Pengadilan Agama Manna belum mencukupi kebutuhan operasional Pengadilan Agama Manna b. Belum ada kesepahaman standar harga barang dan jasa internal Mahkamah Agung. c. Belum efektifnya Pelaksanaan bimbingan dan monitoring serta evaluasi atas pelaksanaan proses penyusunan anggaran. d. Belum terpenuhinya kompetensi dan standar Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan yang ideal. e. Kurang efektifnya hasil evaluasi pelaksanaan anggaran dalam penyusunan perencanaan anggaran kedepan. f. Kurang efektifnya pengelolaan aset Pengadilan Agama Manna. g. Kurang difahaminya manajemen Hibah.	a. Pengadilan Agama Manna harus mampu menyusun perencanaan anggaran yang akuntabel dan terukur. b. Adanya Transparansi Pengelolaan Anggaran di Pengadilan Agama Manna. c. Belum adanya ketentuan dari pengguna Anggaran untuk menggunakan standar harga barang dan jasa yang ditetapkan oleh lembaga yang berwenang. d. Kurangnya koordinasi dan kesepahaman tentang sistem perencanaan dan pengelolaan anggaran. e. Mengefektifkan kinerja bimbingan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penyusunan anggaran. f. Kualitas dan kuantitas Pengelola keuangan belum sesuai dengan kompetensi dan beban kerja yang ada. g. Belum adanya sinergi antara pelaksanaan anggaran dan penyusunan perencanaan anggaran.	a. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Pengadilan Agama Manna bebas dari blokir. b. Pagu dan realisasi anggaran Pengadilan Agama Manna telah ditampilkan dalam web Pengadilan Agama Manna. c. Adanya komitmen dari unsur pimpinan agar pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. d. Telah diterbitkannya setiap awal tahun anggaran Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan anggaran. e. Telah diterbitkannya Keputusan Sekretaris MA Nomor 166/SEK/SK/XI/2013 tanggal 22 November 2013 tentang Penetapan Unit Layanan Pengadaan (ULP).

h. Belum optimalnya analisa resiko terhadap aset milik negara, sehingga belum pernah ada antisipasi terhadap aset milik negara yang rusak atau antisipasi terhadap potensi terjadinya permasalahan hukum. i. Pengadilan Agama Manna belum memahami dan belum melaksanakan perubahan pola pikir dan budaya berdasarkan nilai-nilai organisasi	h. Pelaksanaan anggaran masih berbasis pada indikator output.Telah diterbitkannya Perma No 2 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Kerjasama anatara mahkamah Agung dengan Pemberi Hibah. i. Adanya komitmen unsur pimpinan terhadap pengamanan aset. j. Adanya komitmen pimpinan Pengadilan Agama Manna untuk optimalisasi kinerja aparatur Pengadilan Tinggi Bengkulu.	f. Telah dibentuknya ULP di Pengadilan Agama Manna. g. Opini WTP atas Laporan Keuangan Mahkamah Agung adanya komitmen pimpinan Mahkamah Agung untuk meningkatkan performa kinerja. h. Adanya aplikasi SIMAK BMN yang terintegrasi dengan aplikasi Komdanas di Pengadilan Agama Manna.

BAB II
VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja dalam pelaksanaan kinerja Pengadilan Agama Manna, 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 (2015-2019) 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 2015-2019.

Rencana Strategis Mahkamah Agung RI 2015-2019 pada hakekatnya 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 dan Misi

Visi Pengadilan Agama Manna 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.

Visi Pengadilan Agama Manna dirumuskan sebagai berikut :

Terwujudnya Pengadilan Agama Manna Yang Agung

Visi dimaksud bermakna sebagai berikut :
Menjalankan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan melalui kekuasaan kehakiman yang merdeka dan penyelenggaraan peradilan yang jujur dan adil.

Fokus pelaksanaan tugas pokok dan fungsi peradilan adalah pelaksanaan fungsi kekuasaan kehakiman yang efektif, yaitu menyelesaikan suatu perkara guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945, dengan didasari keagungan, keluhuran dan kemuliaan institusi.

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan **Misi Pengadilan Agama Manna**, yaitu :

1. Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Terhadap Sistem Peradilan
2. Mewujudkan Pelayanan Prima Bagi Masyarakat Pencari Keadilan
3. Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Keadilan

Penjelasan ketiga misi ini, dalam rangka memastikan "Terwujudnya Pengadilan Agama Manna yang Agung" adalah sebagai berikut:

1. **Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Terhadap Sistem Peradilan**

   Proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepercayaan pencari keadilan kepada badan peradilan. Upaya untuk meningkatkan kepercayaan pencari keadilan akan dilakukan dengan mengefektifkan proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel melalui penyempurnaan sistem kamar, penataan ulang manajemen perkara, upaya pembatasan perkara dan transparansi kinerja melalui manajemen perkara berbasis Informasi Teknologi.

2. **Mewujudkan Pelayanan Prima Bagi Masyarakat Pencari Keadilan**

   Tugas badan peradilan adalah menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Menyadari hal ini, orientasi perbaikan yang dilakukan Pengadilan Agama Manna mempertimbangkan kepentingan pencari keadilan dalam memperoleh keadilan adalah keharusan bagi setiap badan peradilan untuk meningkatkan pelayanan publik dan memberikan jaminan proses peradilan yang adil.

3. **Meningkatkan Akses Masyarakat Terhadap Keadilan**

   Manna memiliki lebih dari 24% penduduk dengan tingkat pendidikan yang rendah dan wilayah yang luas sehingga mengakibatkan rentang kendali yang cukup besar. Bagi masyarakat miskin untuk mendapatkan pelayanan tidak mampu membayar pendamping ditambah lokasi tempat tinggal yang tidak terjangkau. Pengadilan Agama Manna berupaya memfasilitasi masyarakat miskin tersebut dengan meningkatkan akses peradilan melalui pembebasan biaya perkara, sidang keliling/*zitting plaats.*

   Selain itu untuk membantu penguatan identitas hukum, Pengadilan Agama Manna bekerja sama dengan Pemerintah Daerah setempat dan Kementerian Agama setempat melalui pos pelayanan terpadu, berupaya untuk memberikan kemudahan penetapan identitas hukum.

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

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

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Pengadilan Agama Manna berusaha mengidentifikasi apa yang akan dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya dalam memformulasikan tujuan strategis ini dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Pengadilan Agama Manna untuk mengukur sejauh mana visi dan misi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Pekara.
3. Terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.

Dengan indikator tujuan sebagai berikut :

No.	Tujuan	Indikator	Target
1.	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase para pihak yang percaya terhadap sistem peradilan	100%
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Pekara.	Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%
3.	Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya/prodeo	100%
		Persentase identitas hukum yang Terpenuhi	100%
4.	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Persentase kepuasan para pencari keadilan terhadap layanan peradilan	100%

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2015 -2019 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi ***Terwujudnya Pengadilan Agama Manna Yang Agung***, maka Pengadilan Agama Manna menetapkan 7 sasaran strategis sebagai berikut :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
5. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.
7. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

Dengan indikator sebagai berikut :

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator	Target
1.	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase produktifitas memutus perkara	100 %
			Persentase penyelesaian perkara tepat waktu	100 %
			Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100 %
			Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum	99,5 %
2.	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	Meningkatnya efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase berkas perkara yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap	100 %
			b. Persentase berkas perkara yang diajukan kasasi yang disampaikan secara lengkap	100 %
			c. Persentase berkas perkara yang diajukan PK yang disampaikan secara lengkap	100 %
			d. Persentase berkas yang deregister dan siap didistribusikan ke majelis	100 %
			e. Ratio Majelis Hakim terhadap perkara	1 : 128
3.	Terwujudnya pelayanan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	Persentase perkara yang diselesaikan melalui pembebasan biaya/prodeo	100 %
			Persentase laporan identitas hukum yang terpenuhi	100 %
4.	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	a. Terwujudnya sistem manajemen sistem informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel	Persentase Integrasi informasi perkara secara elektronik	100 %
			Persentase Transparansi kinerja peradilan dan manajerial secara efektif dan efisien (penguatan regulasi)	100 %
		b. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti	100 %
			Persentase temuan yang ditindaklanjuti	100 %
			Persentase pemanfaatan databased untuk pemeriksaan baik oleh Badan Pengawasan maupun Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	100 %
			Persentase penurunan pelanggaran kode etik oleh aparat peradilan	100 %

		c. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif	Persentase jabatan yang sudah memenuhi standar kompetensi sesuai dengan parameter obyektif	100 %
			Persentase Hakim yang telah memiliki sertifikasi spesialisasi keahlian	90 %
			Persentase pegawai yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi	90 %
			Pedoman Persentase SDM yang promosi dan mutasi berdasarkan parameter obyektif	100 %
		d. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien	Persentase terpenuhinya kebutuhan standar sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pelayanan prima	100 %
			Persentase peningkatan produktifitas kinerja SDM (SKP dan Penilaian Prestasi Kerja)	100 %
			Pelaksanaan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung tentang Penerapan Restrukturisasi Organisasi Mahkamah Agung	100 %
			Persentase tercapainya target kegiatan prioritas yang mendukung pelayanan prima peradilan	100 %

BAB III
ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG RI

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2015-2019 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi ***Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung***, maka Mahkamah Agung menetapkan 7 sasaran sebagai berikut :

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

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut : (1) Penyempurnaan penerapan sistem kamar; (2) Pembatasan perkara kasasi; (3) Proses berperkara yang sederhana dan murah dan (4) Penguatan akses peradilan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. 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 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 ligitasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekruitmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan.

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga) arah kebijakan sebagai berikut : (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, (2) Sidang keliling/*zitting plaats* dan (3) Pos pelayanan bantuan hukum. Sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI nomor 1 tahun 2014 dilakukan dengan 3 (tiga) kegiatan yaitu :

a. *Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin*

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi realisasi meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala keterbatasan anggaran untuk memenuhi target bila dibandingkan dengan potensi penduduk miskin berperkara, kesulitan pelaporan keuangan juga sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi

masyarakat miskin, penajaman estimasi baseline berdasarkan data (1 s/d 5 tahun ke depan) dan penguatan alokasi anggaran, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa OBH dan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.

b. *Sidang keliling / Zitting plaats*

Sidang Keliling/*Zitting Plaats* yang dalam pelaksanaannya selain melayani penyelesaian perkara sederhana masyarakat miskin dan terpinggirkan juga telah dilakukan inovasi untuk membantu masyarakat yang belum mempunyai hak identitas hukum (akta lahir, akta nikah dan akta cerai), belum bisa menjangkau dan memenuhi kebutuhan masyarakat miskin dan terpinggirkan karena keterbatasan anggaran, diharapkan kedepan dilakukan penajaman estimasi *baseline* berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran serta memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan Kementerian Dalam Negeri dengan menyusun peraturan bersama.

c. *Pos pelayanan bantuan hukum*.

Pelaksanaan pos layanan bantuan hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advis dan pendampingan hak-hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil didalam persidangan.

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

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penataan ulang manajemen perkara.

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah agung sesuai dengan Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung nomor 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara Pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama

dan Tingkat banding diatur melalui Surat edaran Ketua Mahkamah Agung nomor 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah agung dan jajarannya serta terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan nomor KMA nomor 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu 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 system*, sistem administrasi perkara Pengadilan Agama, sistem administrasi Pengadilan Tata Usaha Negara dan sistem Administrasi Pengadilan Militer dan kedepan Mahkamah agung dan Peradilan dibawahnya akan dikembangkan dokumen elektronik yang terkait dengan seluruh berkas perkara. Disamping itu kini lagi digalakkan juga elektronisasi pemanggilan para pihak secara delegasi, diharapkan dengan kebijakan ini bisa menjadi percepatan bisnis proses penyelesaian perkara.

Dengan adanya kebijakan Pimpinan terkait dengan optimalisasi teknologi informasi dalam percepatan penyelesaian perkara maka sudah barang tentu harus diikuti dengan pengembangan sumber daya dibidang teknologi informasi, kedepan akan diadakan evaluasi pemetaan kebutuhan SDM terkait dengan teknologi informasi pada setiap satuan organisasi di lingkungan Mahkamah Agung dan mengadakan pelatihan-pelatihan aparatur Mahkamah agung dan jajarannya secara berkala.

c. Penguatan Organisasi dan SDM Kepaniteraan

Sejalan dengan penataan ulang manajemen perkara, Mahkamah Agung merasa perlu untuk melaksanakan penguatan organisasi dan SDM pada Kepaniteraan dengan bentuk:

1. Pembenahan organisasi dengan penerapan penilaian kinerja pada berbagai lapisan di Kepaniteraan
2. Perombakan organisasi dengan pemberdayaan pegawai-pegawai berpotensi dalam proses penataan manajemen perkara
3. Pengembangan kapasitas dan transformasi *mindset* pegawai dalam rangka percepatan proses manajemen perkara
4. Penyusunan dan implementasi jenjang karir bagi pegawai Kepaniteraan sejalan dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan.

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan pengawasan aparatur peradilan, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut : (1) Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan; (2) Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan; (3) Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi 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 Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.

b. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka SK KMA Nomor 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan

kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

c. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tk. Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah,belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI No.076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan 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 collabolator* 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 luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian;

c. Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer;

d. Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja;

e. Pengembangan metode pembelajaran dari Bimbingan Teknis menuju *e-learning* atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap.

Guna efisiensi dan efektifitas kinerja semua satuan organisasi di bawah MA akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di MA, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini 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. 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan

dalam peraturan peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau *Case Tracking System* (CTS).

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

c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI

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

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

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

Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu *soft competency* dan *hard competency. Soft competency* adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya, *leadership, communication* dan *interpersonal relation*. Sedangkan *hard competency* adalah 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 prosedur.
g. Mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dan etika profesi.

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

adalah salah satu ciri dari Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Oleh karenanya telah menjadi tekad Badan Peradilan untuk menghasilkan lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas.

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

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

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

a. Bersifat komprehensif, terpadu dan sinergis untuk membantu hakim dan aparatur peradilan memenuhi harapan masyarakat;
b. Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan.

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

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

1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan.
2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparatur peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar.
3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan.
4. Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan.
5. Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan.

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

Sasaran Strategis 6 : Peningkatan Kompetensi dan Integritas SDM

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

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti : (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat, (3) Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong, (4) Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi, (5) Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik, (6) Belum dilakukannya *talent scouting* ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas, dan (7) Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung.

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

b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan

Penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan, permasalahan yang ditemukan adalah sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/ keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter (*reward-punishment*). Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan, (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai, (4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundangan-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa (1) telah dilakukan *assessment* untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan (2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV. Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah (1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (*competency based HR Management*), (2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessmen, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (*capacity building*), (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Sasaran Strategis 7 : Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung
b. Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

c. Reorganisasi dan mengarah pada *good court governance* dan pengembangan budaya organisasi yang efektif

Untuk mewujudkan sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut : (1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung; (2) Mekanisme perencanaan dan pelaksanaan anggaran; (3) Pengelolaan Manajemen Aset di Peradilan; (4) Penataan Organisasi dan Tata laksana dan (5) Pengembangan budaya organisasi yang efektif. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

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

Untuk mengatasi kendala tersebut, ditetapkan 2 arah kebijakan Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi Kemandirian Anggaran (2) Penyusunan Usulan Rancangan Revisi Paket Peraturan Perundang-undangan Keuangan terkait Kemandirian Anggaran Peradilan

b. Penataan manajemen dalam rangka good court governance

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

1. Restrukturisasi program,kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan;
2. Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan ;
3. Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (*baseline*) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja;

4. Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis *risk analysis*.

c. Restrukturisasi Organisasi dan mengarah pada good court governance dan pengembangan budaya organisasi yang efektif

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

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

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN AGAMA MANNA

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2015-2019 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi ***Terwujudnya Pengadilan Agama Manna Yang Agung***, maka Pengadilan Agama Manna menetapkan 7 sasaran sebagai berikut :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel
5. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.
7. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan melalui proses berperkara yang sederhana dan murah dan penguatan akses peradilan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

Proses berperkara yang sederhana, cepat dan biaya ringan

Pengadilan Agama Manna memiliki sistem penyelesaian perkara secara sederhana, cepat dan biaya ringan. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2014, bahwa penyelesaian perkara di pengadilan tingkat pertama selama maksimal 5 bulan.

Sasaran Strategis 2 : Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

a. Perkara yang diselesaikan

Perkara yang diajukan oleh para pihak pencari keadilan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dengan alasan yang semakin beragam, sehingga penyelesaian perkara menjadi prioritas dengan selalu meningkatkan kualitas putusan sehingga rasa keadilan yang diharapkan oleh para pihak menjadi terwujud. Konsen terhadap penyelesaian perkara ini menjadi fokus yang terus di tingkatkan dengan mengacu pada aturan hukum agar tidak ada masyarakat dan pihak pencari keadilan merasa dirugikan sehingga terwujud pelayanan yang maksimal.

b. Berkas perkara yang diajukan banding disampaikan secara lengkap

Putusan sebagai produk hukum dari proses penyelesaian perkara pada tingkat pertama yang harus dijalankan oleh para pihak pencari keadilan dan dapat melakukan upaya hukum yang lebih tinggi bila dirasakan belum memenuhi rasa keadilan, untuk pengajuan berkas perkara banding harus disampaikan secara lengkap dan tepat waktu ke Pengadilan tingkat pertama untuk di kirim ke Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu.

c. Berkas perkara yang diajukan kasasi disampaikan secara lengkap

Putusan sebagai produk hukum dari proses penyelesaian perkara pada tingkat pertama yang harus dijalankan oleh para pihak pencari keadilan dan dapat melakukan upaya hukum yang lebih tinggi bila dirasakan belum memenuhi rasa keadilan, untuk pengajuan berkas perkara kasasi harus disampaikan secara lengkap dan tepat waktu ke Pengadilan tingkat pertama untuk di kirim ke Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu untuk dilanjutkan ke Mahkamah Agung RI.

d. berkas perkara yang disampaikan PK disampaikan secara lengkap

Putusan sebagai produk hukum dari proses penyelesaian perkara pada tingkat pertama yang harus dijalankan oleh para pihak pencari keadilan dan dapat melakukan upaya hukum yang lebih tinggi bila dirasakan belum memenuhi rasa keadilan, untuk pengajuan berkas perkara Peninjauan Kembali (PK) harus disampaikan secara lengkap dan tepat waktu ke Pengadilan tingkat pertama untuk di kirim ke Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu untuk dilanjutkan ke Mahkamah Agung RI.

e. Berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke majelis

Dalam melaksanakan tugas pada administrasi penerimaan dan penyelesaian perkara berkas perkara yang diterima harus segera diproses untuk disidangkan maksimal 1 bulan setelah perkara tersebut masuk, untuk itu seluruh dokumen pada berkas perkara harus lengkap untuk selanjutnya di distribusikan kepada majelis hakim yang akan menyidangkan.

f. Ratio Majelis Hakim terhadap perkara

Perkara yang masuk di Pengadilan Agama Manna yang memiliki wilayah yuridiksi meliputi Kabupaten Seluma, Bengkulu Selatan dan Kaur dari tahun ke tahun terus meningkat dengan jumlah perkara yang masuk tahun 2015 adalah 642 perkara dengan rasio majelis hakim terhadap perkara 1 : 128.

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan arah kebijakan sebagai berikut pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin dan melaksanakan sidang keliling, sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI nomor 1 tahun 2014 dilakukan dengan kegiatan yaitu :

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin terdapat kendala berupa sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa bantuan hukum dan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.

b. *Sidang keliling / Zitting plaats*

Sidang Keliling/*Zitting Plaats* yang dalam pelaksanaannya selain melayani penyelesaian perkara sederhana masyarakat miskin dan terpinggirkan juga telah dilakukan inovasi untuk membantu masyarakat yang belum mempunyai hak identitas hukum (akta lahir, akta nikah dan akta cerai), belum bisa menjangkau dan memenuhi kebutuhan masyarakat miskin dan terpinggirkan karena keterbatasan anggaran, diharapkan kedepan dilakukan penajaman estimasi *baseline* berdasarkan data dan penguatan alokasi anggaran serta memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan Kementerian Dalam Negeri dengan menyusun peraturan bersama.

Sasaran Strategis 4 : 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

Pengadilan Agama 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. Namun di sisi lain, 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 Pengadilan Agama Manna adalah merupakan sarana pendukung untuk Peningkatan kualitas putusan, Peningkatan sistem administrasi pengadilan, Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, Pembentukan organisasi berbasis kinerja, Pengembangan metode pembelajaran dari Bimbingan Teknis menuju *e-learning* atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap.

Guna efisiensi dan efektifitas kinerja saat ini Pengadilan Agama Manna sebagai salah satu 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 Peradilan di bawahnya termasuk Pengadilan Agama Manna 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. 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau *Case Tracking System* (CTS).

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

c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI

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

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

Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB.

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

Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu *soft competency* dan *hard competency. Soft competency* adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya, *leadership, communication* dan *interpersonal relation*. Sedangkan *hard competency* adalah 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.

Sasaran Strategis 5 : Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai 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. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut:

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai 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.

b. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Yang Berada di Bawah Mahkamah Agung, maka SK KMA Nomor 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada yang didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja, integritas dan disiplin hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penegakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada Pengadilan Agama Manna yang berada di bawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum berjalannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dengan tantangan belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktivitas hakim dalam memutuskan perkara dengan jumlah dan bobot tertentu. Sedangkan potensi yang ada yaitu telah adanya kebijakan Pimpinan dalam penyusunan Standar Kinerja Pegawai (SKP) sehingga strategi yang dapat dilakukan dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan penyusunan dan pengukuran SKP.

c. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat masih memiliki permasalahan diantaranya Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI No.076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme

layanan pengaduan online, Badan 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 collabolator* melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tk. Pertama dan Tk. Banding 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.

Sasaran Strategis 6 : Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif

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

Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia

Penataan sistem pembinaan, promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia permasalahan yang ditemukan adalah sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/ keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter (*reward-punishment*). Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada

ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan, (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia yaitu bahwa telah diusulkan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV. Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah (1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (*competency based HR Management*), (2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessmen, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan 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 Pengadilan Agama Manna 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. Penataan ulang manajemen perkara.

Penyelesaian perkara untuk Tingkat pertama 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 Pengadilan Agama Manna senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

b. Integrasi Informasi perkara secara elektronik.

Termasuk salah satu kebijakan percepatan penyelesaian perkara maka Pengadilan Agama Manna sedang digalakkan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam bisnis proses regulasi penyelesaian perkara, perkara yang diajukan pada Pengadilan Agama

Manna disamping dalam bentuk berkas banding secara *hard copy* kedepan juga dilengkapi dengan berkas banding dalam bentuk *soft copy* yang dikemudian hari akan diintegrasikan dengan aplikasi, *case tracking system*, sistem administrasi perkara Pengadilan Agama Manna, akan dikembangkan dokumen elektronik yang terkait dengan seluruh berkas 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 Pengadilan Agama Manna dan mengirimkan pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan secara berkala.

c. Penguatan Organisasi dan SDM Kepaniteraan

Sejalan dengan penataan ulang manajemen perkara, Pengadilan Agama Manna merasa perlu untuk melaksanakan penguatan organisasi dan SDM pada Kepaniteraan dengan bentuk:

1. Pembenahan organisasi dengan penerapan penilaian kinerja pada berbagai lapisan di Kepaniteraan.
2. Perombakan organisasi dengan pemberdayaan pegawai-pegawai berpotensi dalam proses penataan manajemen perkara
3. Pengembangan kapasitas dan transformasi *mindset* pegawai dalam rangka percepatan proses manajemen perkara
4. Penyusunan dan implementasi jenjang karir bagi pegawai Kepaniteraan sejalan dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan.

3.3 Kerangka Regulasi

Dengan lahirnya Undang-Undang nomor 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional secara tegas menyatakan bahwa kerangka regulasi menjadi bagian dari salah satu dokumen perencanaan pembangunan nasional. Pasal 4 ayat (2) menyatakan : *" RPJM Nasional merupakan penjabaran dari visi, misi dan Program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada RPJM Nasional, yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program kementrian/ lembaga dan lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi*

makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa ***kerangka regulasi*** *dan kerangka pendanaan "*

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM tahun 2015-2019 yang diamanatkan kepada setiap kementrian/lembaga maka kementerian/lembaga dimaksud harus menetapkan **kerangka regulasi** yang dijadikan sebagai instrument guna pencapaian sasaran kelembagaan. Kerangka regulasi merupakan *perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku masyarakat dan penyelenggaran Negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara.* Kerangka regulasi ini diatur dalam pasal 1 angka 14 Permen PPN/Kepala Bappenas No.1 tahun 2014 tentang pedoman Penyusunan RPJMN 2015-2019 dan Peraturan sesmen PPN/Bappenas tentang juklak No.2/Juklak/Sesmen/03/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan tentang Pedoman Pengintegrasian Kerangka Regulasi dalam RPJMN. Sedangkan Pengadilan Agama Manna sebagai kawal depan Mahkamah Agung RI perlu mengeluarkan regulasi sebagai kebutuhan pelayanan kepada masyarakat khususnya Kabupaten Bengkulu Selatan, Seluma dan Kaur.

Perlunya dimasukkan kerangka regulasi dalam rencana strategis tahun 2015-2019 adalah:

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

Penetapan kerangka regulasi yang dibuat Pengadilan Agama Manna sudah barang tentu akan selalu seiring dengan kebijakan lembaga yang dituangkan dalam arah kebijakan dan strategi Pengadilan Agama Manna.

KERANGKA REGULASI

Isu Strategis	Arah Kebijakan 2015-2019	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi	Bagian Penanggungjawab	Bagian Ter
1. Peningkatan Penyelesaian Perkara Pengadilan Agama Manna	– Pembatasan perkara diterima, – Penyederhanaan proses berperkara, – Penguatan akses pada keadilan, – Modernisasi manajemen perkara. – Penataan ulang organisasi manajemen perkara. – Penataan ulang proses menajemen perkara.	– Pembentukan landasan hukum untuk meminimalisir sisa perkara akhir tahun,	Pembuatan: – SK Ketua Tentang Panjar Biaya Perkara – SK KPA Tentang Pembatasan perkara diterima – SK KPA Tentang template putusan, – SE sosialisasi hasil rapat, – Pelaksanaan pola bindalmin (termasuk penyederhanaan proses perkara), – SK Ketua Tentang Daftar Urut Senioritas Hakim dan Susunan Majelis – SK Ketua Tentang Daftar Urut Senioritas PP dan Susunan Panitera/PP Pendammping sidang – SK Ketua Tentang Biaya Proses Perkara Tingkat Pertama	Kepaniteraan Pengadilan Agama Manna	Kepaniteraan Pengadilan Agama Manna

2. Optimalisasi Manajemen Peradilan Agama	– Peningkatan penyelesaian perkara, peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, – Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan, – Peningkatan kepatuhan terhadap putusan pengadilan, – Peningkatan kualitas SDM.	– Implementasi SK KMA tentang percepatan penyelesaian perkara, – Penambahan volume sidang keliling, perkara prodeo – Peningkatan pelayanan publik.	– Pembuatan surat edaran peningkatan pelayanan publik, – Juklak/juknis tentang percepatan penyelesaian perkara – Penunjukkan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). – SK Ketua Tentang Kelompok Kerja Meja I, Meja II dan Meja III – SK Ketua Tentang Koordinator Bantuan Panggilan/ Pemberitahuan	Kepaniteraan Pengadilan Agama Manna	Kepaniteraan Pengadilan Agama Manna
3. Peningkatan Kapabilitas Aparatur Pengadilan Agama Manna	– Peningkatan efektifitas kinerja aparatur teknis dan non tenis peradilan,	– Pembentukan landasan hukum Peningkatan kualitas aparatur peradilan bidang teknis dan non teknis yudisial serta administrasi umum	– Pembuatan SK KPA tentang peningkatan kualitas aparatur peradilan bidang teknis dan non teknis yudisial serta administrasi umum. – SK Ketua Tentang Tim Reformasi Birokrasi Pengadilan Agama Manna	Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna	Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna

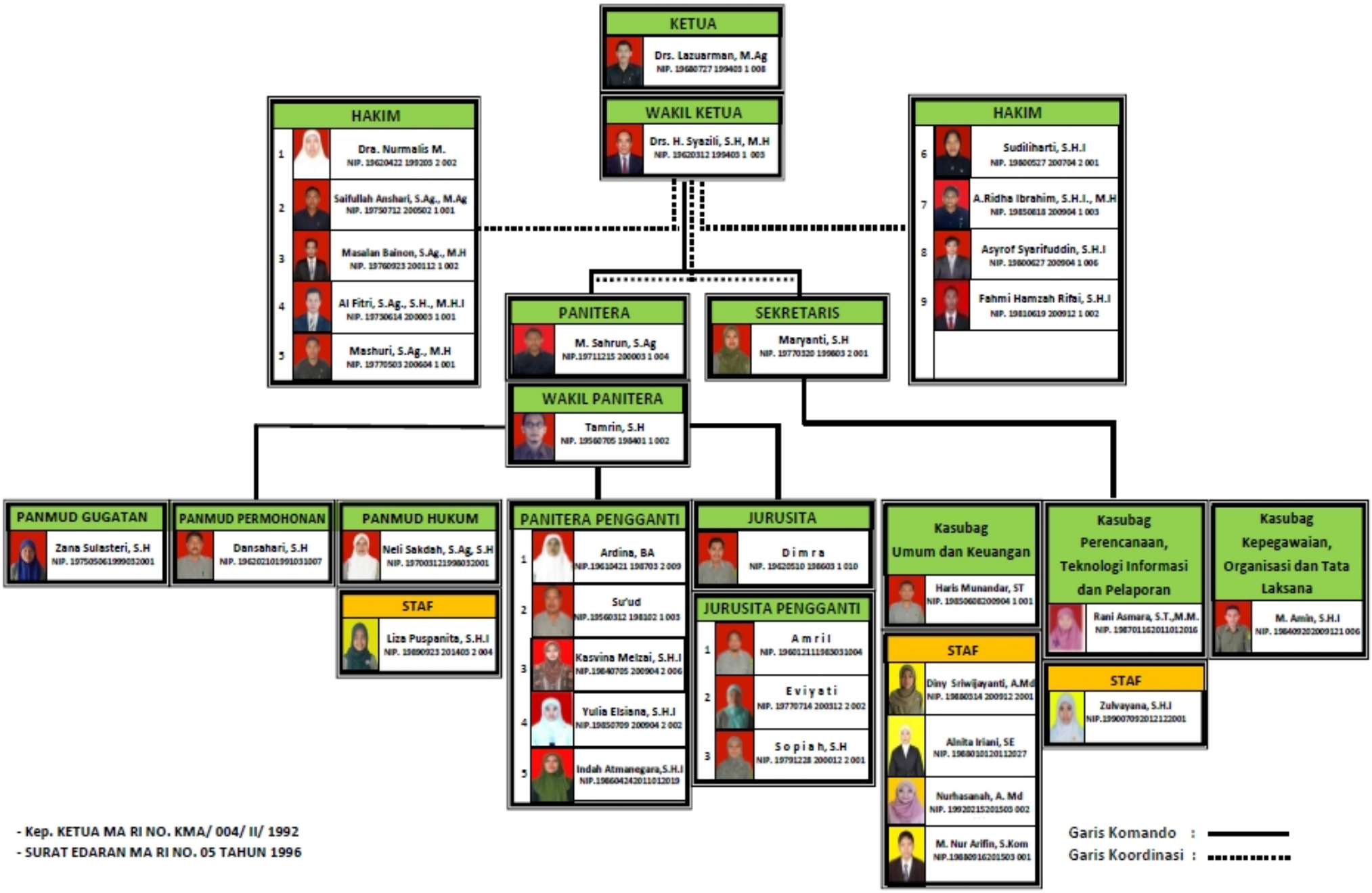
4. Peningkatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Pengadilan Agama Manna	– Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia;	– Pembentukan landasan hukum tata kelola optimalisasi teknologi informasi dan peningkatan kualitas aparatur peradilan.	– Pembuatan SK KPA/edaran tentang tata kelola optimalisasi teknologi informasi	Kepaniteraan dan Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna	Kepaniteraan dan Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna
5. Sarana dan Prasarana Aparatur Negara Pengadilan Agama Manna	– Peningkatan sarana dan prasarana pendukung kinerja aparatur peradilan.	– Pembentukan landasan hukum skala prioritas pemenuhan sarana dan prasarana kinerja aparatur peradilan	– Pembuatan SK KPA tentang standarisasi pendukung kinerja aparatur peradilan	Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna	Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna
6. Optimalisasi Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Negara Pengadilan Agama Manna	– Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, – Peningkatan kualitas pengawasan	– Pembentukan landasan hukum standar pengawasan kinerja aparatur peradilan dan peningkatan kualitas pengawasan.	Pembuatan SK KPA tentang standar pengawasan dan pemeriksaan aparatur peradilan.	Hakim, Kepaniteraan dan Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna	Hakim, Kepaniteraan dan Kesekretariatan Pengadilan Agama Manna

3.4. KERANGKA KELEMBAGAAN

Pengadilan Agama Manna yang merupakan kawal depan Mahkamah Agung RI, mempunyai tugas pokok menyelesaikan perkara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan Undang-undang No. 7 Tahun 1989 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 50 Tahun 2009 Pasal 105 ayat (2) menyebutkan bahwa *"Tugas serta tanggung jawab, susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat diatur lebih lanjut oleh Mahkamah Agung RI"*

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) tersebut, Pengadilan Agama Manna mempunyai struktur organisasi per Januari 2016 berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan yang dapat dilihat dari beberapa bagan berikut ini :

STRUKTUR ORGANISASI PENGADILAN AGAMA MANNA



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran strategi dan mengacu pada program Mahakamah Agung RI, Pengadilan Agama Manna memiliki program yang akan dilaksanakan yaitu :

1. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama

Sasaran Program	Indikator	Target				
		2015	2016	2017	2018	2019
Terselesaikannya Penyelesaian Perkara yang sederhana tepat waktu, transparan dan akuntabel di lingkungan Peradilan agama						
	Jumlah Penyelesaian Administrasi Perkara (yang sederhana, dan tepat waktu) di tingkat Pertama dan Banding di Lingkungan Peradilan Agama (termasuk yang diajukan masyarakat miskin dan perkara yang dapat diselesaikan 5 bulan)	642 Perkara	750 Perkara	780 Perkara	800 Perkara	830 Perkara
	Jumlah Pelaksanaan sidang keliling dan bantuan pembebasan biaya perkara di lingkungan peradilan agama	10 Kegiatan	10 Kegiatan	10 Kegiatan	10 Kegiatan	10 Kegiatan
	Penyusunan Kebijakan mengenai Manajemen dan Tata Laksana di lingkungan peradilan agama	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
	Jumlah aparatur yang mengikuti bimbingan teknis administrasi Peradilan agama	3 orang	3 orang	3 orang	3 orang	3 orang
	Persentase ketersediaan data yuridiksi dan dokumen statistik di lingkungan Peradilan agama yang akurat	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Jumlah Lokasi operasional pelayanan hukum kepada masyarakat tidak mampu	10 Lokasi	10 Lokasi	10 Lokasi	10 Lokasi	10 Lokasi

2. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Pengadilan Agama Manna

Sasaran Program	Indikator	Target				
		2015	2016	2017	2018	2019
Dukungan manajemen dan tugas teknis dalam pelaksanaan tugas teknis						
	Tersajinya Kualitas laporan keuangan yang sesuai dengan sisitem akutansi aparatur yang mengikuti pembinaan teknis perbendaharaan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan
	Terselenggaranya penyusunan laporan pengelolaan pelaksanaan anggaran	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
	Jumlah laporan pengelolaan sistem akuntansi pemerintah (SAP)	28 Laporan	28 Laporan	28 Laporan	28 Laporan	28 Laporan
	Jumlah laporan penatausahaan, pembukuan verifikasi dan pelaksanaan anggaran	200 Dokumen	200 Dokumen	200 Dokumen	200 Dokumen	200 Dokumen
	Jumlah laporan penerimaan negara bukan pajak	32 Laporan	32 Laporan	32 Laporan	32 Laporan	32 Laporan
	Terselenggaranya pembayaran gaji, tunjangan, operasional Badan Urusan Administrasi dan Pengadilan di Lingkungan Mahkamah Agung	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan

3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pengadilan Agama Manna

Sasaran Program	Indikator	Target				
		2015	2016	2017	2018	2019
Tersedianya sarana dan prasarana aparatur pada Mahkamah agung dan Badan-badan Peradilan di bawahnya						
	Jumlah Pengadaan Tanah di lingkungan Mahkamah Agung	-	-	-	-	-
	Jumlah Pengadaan Sertifikat Tanah di Lingkungan Mahkamah Agung	-	-	1 Sertifikat	-	-
	Jumlah Pengadaan Jaringan Instalasi di lingkungan Mahkamah Agung	-	-	-	-	-
	Jumlah Pengadaan IT/CTS di Lingkungan Mahkamah Agung	1 Sistem	-	-	-	-
	Jumlah Pengadaan Buku Hukum di Lingkungan Mahkamah Agung	-	-	100 Buku	-	-

	Jumlah Pengadaan kendaraan operasional roda 4 untuk pengadilan di lingkungan Mahkamah Agung	-	-	2 Unit	-	1 Unit
	Jumlah Pengadaan Perangkat pengolah data dan komunikasi	3 Unit	12 Unit	10 Unit	10 Unit	10 Unit
	Jumlah pengadaan peralatan/fasilitas (meubelair) kantor di lingkungan Mahkamah Agung	1 Unit	-	-	-	1 Unit
	Jumlah pengadaan gedung kantor di lingkungan Mahkamah Agung	100 m^2	-	-	-	-

Untuk alokasi anggaran per kegiatan lebih detilnya ada pada matrik kinerja pendanaan terlampir.

BAB V PENUTUP

Reviu Pertama Renstra Pengadilan Agama Manna disusun mengacu pada Rencana Strategis Mahkamah Agung tahun 2015-2019, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019, Blue Print Mahkamah Agung khususnya yang terkait dengan *roadmap* tahun 2015-2020 dan arah pimpinan dalam pelaksanaan perencanaan strategis. Sehingga diharapkan hasil capaiannya dapat diukur dan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Pengadilan Agama Manna. Selain itu penyusunan rencana strategis ini diharapkan sudah mengantisipasi dinamika hukum, politik dan sosial yang berkembang di Manna.

Dalam pertama rencana strategis tahun 2015-2019 diuraikan hal-hal yang sudah dicapai Pengadilan Agama Manna pada tahun 2010-2014 yaitu adanya peningkatan Produktifitas Penyelesaian Perkara, adanya penurunan upaya hukum masyarakat pencari keadilan, adanya penguatan akses terhadap pengadilan melalui kegiatan sidang keliling, penyelesaian perkara bebas biaya dan pos layanan bantuan hukum, pelayanan terpadu identitas hukum melalui kegiatan sidang terpadu istbat nikah dengan Pemerintah Daerah dan Kementerian Agama, penguatan sumber daya manusia dan peningkatan sistem diklat dengan pembelajaran *e-learning*, pelaksanaan reformasi birokrasi, optimalisasi pengawasan.

Dengan keberhasilan tersebut sudah barang tidak terlepas adanya permasalahan-permasalahan yang muncul disamping juga, penyederhanaan proses berperkara dan menekan biaya berperkara, manajemen penanganan perkara, pembatasan perkara kasasi dan penguatan akses peradilan guna membantu masyarakatkan miskin dan terpinggirkan dalam memperoleh kemudahan akses ke pengadilan.

Guna menentukan arah kebijakan, tujuan dan sasaran kelembagaan, Pengadilan Agama Manna telah menetapkan Visi ***Terwujudnya Pengadilan Agama Manna Yang Agung*** dan menetapkan Misi yaitu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan, meningkatkan mutu pelayanan peradilan yang transparan dan akuntabel yang didukung pelayanan yang berbasis IT, meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan.

Pada rencana strategis tahun 2015-2019 Pengadilan Agama Manna telah menetapkan empat tujuan yaitu terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan, terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi, terwujudnya peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dan terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan. Sedang sasarannya adalah terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui manajemen sistem teknologi informasi, meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan, meningkatkan pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, objektif dan efisien, terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter objektif dan terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparatur peradilan secara optimal baik oleh internal maupun eksternal. Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan maka diuraikan juga arah strategi, regulasi yang dibutuhkan, tata kelembagaan yang ideal, target kinerja tahunan dan kebutuhan pendanaan.

MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN 2015-2019
PENGADILAN AGAMA MANNA

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target					Indikasi Pendanaan					Prioritas (N, B, K/L, -0-)	Tematik (KPS, AP, ARG, KSST, MP3EI, MP3KI, MDG's, MPI)
				Rencana 2015	Prakiraan Maju				Rencana 2015	Prakiraan Maju					
					2016	2017	2018	2019		2016	2017	2018	2019		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
005.01.01	Program Dukungan Manajemen Dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	01 Dukungan manajemen dan tugas teknis dalam pelaksanaan tugas teknis													
1066	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi								*4.177.160..000*	*4.804.973.000*	*5.125.000.000*	*5.650.000.000*	*6.250.000.000*		
			001 Tersajinya Kualitas laporan keuangan yang sesuai dengan sisitem akutansi aparatur yang mengikuti pembinaan teknis perbendaharaan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	*117.393.000*	*117.393.000*	*125.000.000*	*150.000.000*	*250.000.000*		
			002 Terselenggaranya penyusunan laporan pengelolaan pelaksanaan anggaran	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	-	-	-		
			003 Jumlah laporan pengelolaan sistem akuntansi pemerintah (SAP)	28 Laporan	28 Laporan	28 Laporan	28 Laporan	28 Laporan	-	-	-	-	-		
			004 Jumlah laporan penatausahaan, pembukuan veerivikasi dan pelaksanaan anggaran	200 Dokumen	200 Dokumen	200 Dokumen	200 Dokumen	200 Dokumen	-	-	-	-	-		
			005 Jumlah laporan penerimaan negara bukan pajak	32 Laporan	32 Laporan	32 Laporan	32 Laporan	32 Laporan	-	-	-	-	-		
			006 Terselenggaranya pembayaran gaji, tunjangan, operasional Badan Urusan Administrasi dan Pengadilan di Lingkungan Mahkamah Agung	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	*4.059.613.000*	*4.687.580.000*	*5.000.000.000*	*5.500.000.000*	*6.000.000.000*		

)05.01. 02	Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur Mahkamah Agung	01 Tersedianya sarana dan prasarana aparatur pada Mahkamah agung dan Badan-badan Peradilan di bawahnya							*375.000.000*	*98.000.000*	*670.000.000*	*150.000.000*	*700.000.000*		
1071	Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung														
			001 Jumlah Pengadaan Tanah di lingkungan Mahkamah Agung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			002 Jumlah Pengadaan Sertifikat Tanah di Lingkungan Mahkamah Agung	-	-	1 Sertifikat	-	-	-	-	*20.000.000*	-	-		
			003 Jumlah Pengadaan Jaringan Instalasi di lingkungan Mahkamah Agung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			004 Jumlah Pengadaan IT/CTS di Lingkungan Mahkamah Agung	1 Sistem	-	-	-	-	*40.000.000*	-	-	-	-		
			005 Jumlah Pengadaan Buku Hukum di Lingkungan Mahkamah Agung	-	-	100 Buku	-	-	-	-	*50.000.000*	-	-		
			006 Jumlah Pengadaan kendaraan operasional roda 4 untuk pengadilan di lingkungan Mahkamah Agung	-	-	2 Unit	-	1 Unit	-	-	*500.000.000*	-	*300.000.000*		
			007 Jumlah Pengadaan Perangkat pengolah data dan komunikasi	3 Unit	12 Unit	10 Unit	10 Unit	10 Unit	*35.000.000*	*98.000.000*	*100.000.000*	*150.000.000*	*200.000.000*		
			008 Jumlah pengadaan peralata/fasilitas (meubelair) kantor di lingkungan Mahkamah Agung	1 Unit	-	-	-	1 Unit	*100.000.000*	-	-	-	*200.000.000*		
			009 Jumlah pengadan gedung kantor di lingkungan Mahkamah Agung	100 m^2	-	-	-	-	*200.000.000*	-	-	-	-		
005.04.08	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	01 Terselesaikannya Penyelesaian Perkara yang sederhana tepat waktu, Transparan dan akuntabel di lingkungan Peradilan agama							55.135.000	65.000.000	*65.500.000*	*70.000.000*	*75.000.000*		

1053	Peningkatan Manajemen Peradilan														
			001	Jumlah Penyelesaian Administrasi Perkara (yang Sederhana, dan Tepat Waktu) di tingkat Pertama dan Banding di Lingkungan Peradilan Agama (termasuk yang diajukan masyarakat miskin dan perkara yang dapat diselesaikan 5 bulan)	642 Perkara	750 Perkara	780 Perkara	800 Perkara	830 Perkara	*1.635.000*	*1.500.000*	-	-	-		
			002	Jumlah Pelaksanaan sidang keliling dan bantuan pembebasan biaya perkara di lingkungan peradilan agama	10 Kegiatan	10 Kegiatan	10 Kegiatan	10 Kegiatan	10 Kegiatan	*53.500.000*	*63.500.000*	*65.500.000*	*70.000.000*	*75.000.000*		
			003	Penyusunan Kebijakan mengenai Manajemnen dan Tata Laksana di lingkungan peradilan agama	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	-	-	-		
			004	Jumlah aparatur yang mengikuti bimbingan teknis administrasi Peradilan agama	3 orang	3 orang	3 orang	3 orang	3 orang	-	-	-	-	-		
			005	Persentase ketersediaan data yuridiksi dan dokumen statistik di lingkungan Peradilan agama yang akurat	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	-	-	-	-	-		
			006	Jumlah Lokasi operasional pelayanan hukum kepada masyarakat tidak mampu	10 Lokasi	10 Lokasi	10 Lokasi	10 Lokasi	10 Lokasi	-	-	-	-	-		