

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

Reformasi sistem peradilan membawa perubahan yang mendasar bagi peran Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, dibidang Administrasi, Organisasi, Perencanaan dan Keuangan. Pengadilan Negeri Jakarta Selatan merupakan lingkungan Peradilan Umum di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sebagai kawal depan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

Rencana strategis adalah langkah awal yang dilakukan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan baik itu lokal, nasional, regional dan global yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan yang bersifat idealistik, sistematis dan bersinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada pada lingkungan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. Rencana Strategis ini dijabarkan ke dalam program yang kemudian diuraikan kedalam rencana tindakan. Rencana Strategis ini kelak didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan lingkungan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, baik lingkungan internal maupun external sebagai *variable* strategis.

Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut adalah untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia. Pada awal tahun 2019 sampai saat ini, jumlah pegawai berdasarkan jabatan dan golongan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sebanyak 123 orang dengan rincian sebagai berikut:

Ketua/Wakil Ketua	: 2 orang
Hakim	: 28 orang
Panitera	: 1 orang
Sekretaris	: 1 orang
Kabag	: 1 orang
Panitera Muda	: 3 orang
Kepala Sub Bagian	: 3 orang
Panitera Pengganti	: 34 orang
Jurusita	: 5 orang
Jurusita Pengganti	: 25 orang
Staf	: 24 orang

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Pembahasan potensi dan permasalahan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dapat dikelompokkan menjadi analisis faktor internal yang terdiri dari kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*), serta analisis faktor eksternal yang terdiri dari peluang (*opportunities*) dan tantangan yang dihadapi.

A. ANALISIS FAKTOR INTERNAL

1. Kekuatan (Strength)

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

1. Merupakan unsur Muspiko dan memiliki hubungan baik dengan pemerintah daerah di propinsi DKI Jakarta khususnya dengan wilayah hukum Kota Administratif Jakarta Selatan.
2. Adanya undang undang yang mengatur kewenangan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan selaku Pengadilan Tingkat Pertama.

2. Kelemahan (Weakness)

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dirinci dalam beberapa aspek:

1. Aspek Proses Peradilan

- Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan belum dapat diunduh/diakses cepat oleh masyarakat.
- Belum memiliki mekanisme evaluasi yang dapat mengukur tingkat kepuasan masyarakat para pencari keadilan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Pengadilan Negeri Jakarta Selatan belum mempunyai kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri sesuai kebutuhan.
- Rekrutmen PNS yang diterima masih belum dapat memenuhi kapasitas dan kemampuan kerja yang dibutuhkan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Belum diterapkannya evaluasi penilaian kinerja harian.
- Belum adanya sistem pengaduan masyarakat yang berbasis teknologi informasi.

4. Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan

- Sistem manajemen perkara berbasis teknologi informasi yang dipakai saat ini berupa SIPP Versi 3.2.0-5 dan Monitoring Implementasi SIPP Versi 1.2, pelaksanaannya sudah mulai maksimal.

5. Aspek Sarana dan Prasarana

- Terbatasnya anggaran yang diterima oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang mengakibatkan belum dapat memenuhi kebutuhan dan rencana yang telah ditetapkan.

B. ANALISIS FAKTOR EKSTERNAL

a) Peluang (Opportunities)

Peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Negeri Jakarta Selatan untuk melakukan reformasi/ perbaikan dapat ditinjau dengan beberapa aspek, sebagai berikut:

Aspek Proses Peradilan

- Memaksimalkan media website Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang memberikan informasi kepada masyarakat tentang alur proses perkara. Disamping itu Pengadilan Negeri Jakarta Selatan terus mengembangkan internet guna meningkatkan pelayanan.

Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Adanya kenaikan tunjangan kinerja/ remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja.
- Adanya sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan yang dilaksanakan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan maupun Mahkamah Agung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara berkala baik internal maupun eksternal dan pembinaan serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan dari Pimpinan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan

- Dukungan dan koordinasi yang baik antar pengadilan negeri di wilayah hukum Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.
- Dukungan dan koordinasi yang baik antar bagian di dalam lingkup satuan kerja Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.
- Telah memiliki Standar Operasional Prosedur

Aspek Sarana dan Prasarana

- Sudah tersedianya fasilitas teknologi informasi di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan berupa internet dan website.

b) Tantangan yang dihadapi (Threats)

Tantangan-tantangan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang akan dihadapi dan harus dipikirkan jalan keluarnya (solusinya) untuk dapat

dilakukan reformasi/ perbaikan sebagaimana yang diharapkan, adalah sebagai berikut:

Aspek Proses Peradilan

- Belum memiliki tolak ukur dan mekanisme evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat pencari keadilan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Selatan belum sepenuhnya menguasai visi dan misi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.
- Pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Selatan belum seluruhnya bisa menguasai teknologi informasi.

Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Sedang dipersiapkan Sistem *reward & punishment* untuk mengontrol kinerja aparat peradilan.

Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan

- Ketersediaan pegawai yang terbatas, jumlah perkara yang terus bertambah, dan padatnya kegiatan pengadilan, sehingga pengiriman administrasi untuk perkara banding ke Pengadilan Negeri Jakarta Selatan membutuhkan waktu lebih lama.
- Terjadinya perubahan sistem administrasi perkara dari administrasi yang dilakukan secara manual menjadi administrasi yang berbasis teknologi informasi.

Aspek Sarana dan Prasarana

- Anggaran yang diberikan Mahkamah Agung RI untuk pengadaan sarana dan prasarana tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan.

POTENSI DAN PERMASALAHAN			
FAKTOR INTERNAL		FAKTOR EKSTERNAL	
KEKUATAN	KELEMAHAN	PELUANG	TANTANGAN
<p>1. Merupakan unsur Muspiko dan memiliki hubungan baik dengan pemerintah daerah di propinsi DKI Jakarta khususnya dengan wilayah hukum Kota Administratif Jakarta Selatan.</p> <p>2. Adanya undang undang yang mengatur kewenangan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan selaku Pengadilan Tingkat Pertama</p>	<p>◇ Aspek Proses Peradilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan belum dapat diunduh/ diakses cepat oleh masyarakat. • Belum memiliki mekanisme evaluasi yang dapat mengukur tingkat kepuasan masyarakat para pencari keadilan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. <p>◇ Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengadilan Negeri Jakarta Selatan belum mempunyai kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri sesuai kebutuhan. • Rekrutmen PNS yang diterima masih belum dapat memenuhi kapasitas dan kemampuan kerja yang dibutuhkan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. 	<p>◇ Aspek Proses Peradilan</p> <p>1. Adanya website Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang memberikan informasi kepada masyarakat tentang alur proses berperkara.</p> <p>◇ Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adanya tunjangan kinerja/ remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja • Adanya sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan yang dilaksanakan Pengadilan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta maupun Mahkamah Agung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia <p>◇ Aspek Pengawasan dan Pembinaan</p> <p>Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh PT DKI Jakarta secara berkala baik untuk internal maupun eksternal ke pengadilan negeri Jakarta Selatan</p> <p>◇ Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan</p>	<p>◇ Aspek Proses Peradilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belum tersedianya suatu media yang dapat mengukur tingkat kepuasan pengguna jasa pengadilan, sehingga kita belum dapat mengetahui sejauhmana masyarakat pencari keadilan merasa puas dengan pelayanan yang telah kita berikan kepada mereka. <p>◇ Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personil di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan belum seluruhnya menguasai visi dan misi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, sehingga dikhawatirkan tujuan yang kita harapkan tidak dapat tercapai. <p>◇ Aspek Pengawasan dan Pembinaan</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Aspek Pengawasan dan Pembinaan Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh PT DKI Jakarta secara berkala baik untuk internal maupun eksternal ke pengadilan negeri sewilayah hukum Pengadilan Tinggi DKI Jakarta. ◇ Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan <ul style="list-style-type: none"> • Sistem manajemen perkara berbasis teknologi informasi yang dipakai saat ini berupa CTS Versi 3.2.0.5, dan pelaksanaannya sudah mulai maksimal. ◇ Aspek Sarana dan Prasarana <ul style="list-style-type: none"> • Terbatasnya anggaran yang diterima oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang mengakibatkan belum dapat memenuhi kebutuhan dan rencana yang telah ditetapkan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem manajemen perkara berbasis teknologi informasi yang dipakai saat ini berupa SIPP Versi 3.2.0-5, dan pelaksanaannya sudah mulai maksimal. ◇ Aspek Sarana dan Prasarana <ul style="list-style-type: none"> • Adanya dukungan dan koordinasi yang baik antar pengadilan diwilayah hukum Pengadilan Tinggi DKI Jakarta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum adanya sistem <i>reward & punishment</i> untuk mengontrol kinerja aparat peradilan. ◇ Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan <ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan pegawai yang terbatas, jumlah perkara yang terus bertambah, dan padatnya kegiatan pengadilan, sehingga penyelesaian administrasi untuk perkara Pengadilan Negeri Jakarta Selatan membutuhkan waktu lebih lama. • Terjadinya perubahan sistem administrasi perkara dari administrasi yang dilakukan secara manual menjadi administrasi yang berbasis teknologi informasi. ◇ Aspek Sarana dan Prasarana <ul style="list-style-type: none"> • Anggaran yang diterima oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan untuk pengadaan
--	---	--	---

			<p>sarana dan prasarana belum dapat memenuhi harapan sehingga anggaran yang diterima tersebut dapat menjadi masalah baru dan dapat menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none">• Sarana gedung Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang dibangun pada tahun 1982 baru mengalami perbaikan / renovasi pada bagian atap gedung di tahun 2003, masih banyak yang harus diperbaiki dan dikhawatirkan bila tidak segera dibangun kembali akan menimbulkan masalah besar. Disamping itu pula, volume ruangan sangat terbatas terutama kebutuhan Ruang Arsip, sehingga akan lebih optimal jika gedung Pengadilan Negeri Jakarta Selatan ini dihapuskan dan dibangun ulang.
--	--	--	--

BAB 2

VISI, MISI, DAN TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Dalam rangka memberikan panduan pelaksanaan kegiatan dan pengambilan kebijakan pada masing-masing fungsi yang ada di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, diperlukan dalam suatu dokumen Reviu Rencana Strategis. Reviu Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tahun 2020-2024 memuat Visi, Misi, Potensi dan Permasalahan, dan Strategi yang akan dilaksanakan dalam periode waktu 2020-2024.

2.1. VISI DAN MISI

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

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

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Untuk periode 2020-2024, Pengadilan Negeri Jakarta Selatan masih menggunakan Visi periode sebelumnya karena diharapkan Visi ini masih dapat memberikan arah yang akan ditempuh oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dan dapat mengartikulasikan sosok organisasi secara utuh.

Adapun Visi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan adalah sebagai berikut:

“TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI JAKARTA SELATAN YANG AGUNG”

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik.

Misi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan adalah sebagai berikut :

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

2.2. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Penetapan tujuan disesuaikan dengan pernyataan visi dan misi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Tujuan yang hendak dicapai oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan adalah sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat pencari keadilan
2. Keterjangkauan pelayanan badan peradilan
3. Meningkatkan kepastian hukum

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, sasaran strategis yang hendak dicapai Pengadilan Negeri Jakarta Selatan adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara
3. Meningkatkan akses Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan.

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET (%)	
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan :	100	
		- Perdata		
		- Pidana	100	
		b. Persentase perkara :	90	
		- Perdata		
		- Pidana	90	
		yang diselesaikan tepat waktu		
		c. Persentase penurunan sisa perkara:	90	
		- Perdata		
		- Pidana	90	
		d. Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum :		
		Perdata		
		• Banding		95
		• Kasasi		95
		• PK		95
		Pidana		95
		• Banding		95
		• Kasasi		95
• PK	95			
e. Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	2			
f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	80			

2	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh para pihak Tepat Waktu	95
		b. Persentase Perkara yang Diselesaikan melalui Mediasi	15
		c. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	95
		d. Persentase Perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	95
3	Meningkatkan akses Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	-
		c. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	10
4	Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (dieksekusi)	80

Penjelasan keempat misi Badan Peradilan yang digagas, dalam rangka memastikan “Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung” dua puluh lima tahun mendatang, adalah sebagai berikut:

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Jakarta Selatan

Syarat utama terselenggaranya suatu proses peradilan yang obyektif adalah adanya kemandirian yang menyelenggarakan peradilan, yaitu kemandirian badan peradilan sebagai sebuah lembaga (kemandirian institusional), serta kemandirian hakim dalam menjalankan (kemandirian individual/fungsional). Kemandirian menjadi kata kunci dalam usaha melaksanakan tugas pokok dan fungsi badan peradilan secara efektif. Sebagai konsekuensi dari penyatuan atap, dimana badan peradilan telah mendapatkan kewenangan atas urusan organisasi, administrasi dan finansial (konsep satu atap), maka fungsi

perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan organisasi, administrasi, dan finansial seluruh badan peradilan di Indonesia harus dijalankan secara baik. Hal ini dimaksudkan agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas kekuasaan kehakiman yang diembannya. Hal penting lain yang perlu diperjuangkan adalah kemandirian pengelolaan anggaran berbasis kinerja dan penyediaan sarana pendukung dalam bentuk alokasi yang pasti dari APBN. Kebutuhan adanya kepastian ini untuk memberikan jaminan penyelenggaraan pengadilan di seluruh Indonesia. Selain kemandirian institusional, kemandirian peradilan juga mengandung aspek kemandirian hakim untuk memutus (kemandirian individual/fungsional) yang terkait erat dengan tujuan penyelenggaraan pengadilan. Tujuan penyelenggaraan pengadilan yang dimaksud adalah untuk menjamin adanya pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi setiap manusia. Selain itu juga perlu dibangun pemahaman dan kemampuan yang setara diantara para hakim mengenai masalah masalah hukum yang berkembang.

2. Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan Kepada Pencari Keadilan

Tugas badan peradilan adalah menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Oleh karenanya orientasi perbaikan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan harus mempertimbangkan kepentingan pencari keadilan dalam memperoleh keadilan. Dengan demikian adalah keharusan bagi setiap badan peradilan untuk meningkatkan pelayanan publik dan memberikan jaminan proses peradilan yang adil. Keadilan, bagi para pencari keadilan pada dasarnya merupakan suatu nilai yang subyektif, karena adil menurut satu pihak belum tentu adil bagi pihak lain. Penyelenggaraan peradilan atau penegakan hukum harus dipahami sebagai sarana untuk menjamin adanya suatu proses yang adil, dalam rangka menghasilkan putusan yang mempertimbangkan kepentingan (keadilan menurut) kedua belah pihak. Perbaikan yang akan dilakukan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, selain menyentuh aspek yudisial, yaitu substansi putusan yang dapat dipertanggungjawabkan, juga akan meliputi peningkatan pelayanan administratif sebagai penunjang berjalannya proses yang adil Sebagai contoh adalah adanya pengumuman jadwal sidang secara terbuka dan pemberian salinan putusan, sebagai bentuk jaminan akses bagi pencari keadilan.

Dalam memberikan pelayanan pengadilan mengacu kepada Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 026/KMA/SK/II/2012 tentang Standar Pelayanan Peradilan.

3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan

Kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan akan menentukan kualitas dan kecepatan gerak perubahan badan peradilan. Dalam sistem satu atap, peran Pimpinan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, selain menguasai aspek teknis yudisial, diharuskan juga mampu merumuskan kebijakan-kebijakan non-teknis kepemimpinan dan manajerial). Terkait aspek yudisial, seorang pimpinan pengadilan bertanggungjawab untuk menjaga adanya kesatuan hukum di pengadilan yang dipimpinnya. Untuk area non-teknis, secara operasional, Dengan kata lain Pimpinan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan harus memiliki kompetensi yudisial dan non-yudisial.

Demi terlaksananya upaya-upaya tersebut Pengadilan Negeri Jakarta Selatan menitikberatkan pada peningkatan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dengan membangun dan mengembangkan kompetensi teknis yudisial dan non-teknis yudisial (kepemimpinan dan manajerial).

4. Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan merupakan faktor penting untuk mengembalikan kepercayaan pencari keadilan kepada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Upaya menjaga kredibilitas akan dilakukan dengan mengefektifkan sistem pembinaan, pengawasan, serta publikasi putusan-putusan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Selain sebagai bentuk pertanggungjawaban publik, adanya pengelolaan organisasi yang terbuka, juga akan membangun kepercayaan pengemban kepentingan di dalam Pengadilan Negeri Jakarta Selatan itu sendiri. Melalui keterbukaan informasi dan pelaporan internal, personil peradilan akan mendapatkan kejelasan mengenai jenjang karir, kesempatan pengembangan diri dengan pendidikan dan pelatihan, serta penghargaan ataupun hukuman yang mungkin mereka dapatkan. Terlaksananya prinsip transparansi, pemberian perlakuan yang setara, serta jaminan proses yang jujur dan adil, hanya dapat

dicapai dengan usaha para personil peradilan untuk bekerja secara profesional dan menjaga integritasnya.

Pengadilan Negeri Jakarta Selatan turut serta melaksanakan kebijakan-kebijakan Mahkamah Agung RI dalam upaya meningkatkan penguatan pengawasan terhadap aparatur dengan cara dan upaya pencegahan korupsi antara lain:

1. Melaksanakan paket kebijakan pengawasan Mahkamah Agung RI atas Maklumat Nomor 01/Maklumat/KMA/IX/2017 tentang Pengawasan dan Pembinaan Hakim, Aparatur Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Dibawahnya.
2. Melaksanakan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penegakkan Disiplin Kerja Hakim pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Dibawahnya.
3. Melaksanakan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pengawasan Dan Pembinaan Atasan Langsung di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Dibawahnya
4. Melaksanakan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan (*Whistleblowing System*) di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Dibawahnya.
5. Pembinaan langsung dari Pimpinan Pengadilan Tinggi DKI Jakarta kepada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.
6. Melaksanakan Sistem Manajemen Mutu Standar Akreditasi Penjaminan Mutu Peradilan Umum untuk Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.
7. Melaksanakan asistensi Sistem Manajemen Mutu Standar Akreditasi penjaminan mutu Badan Peradilan Umum untuk Pengadilan Negeri Jakarta Selatan
8. Melaksanakan pengisian E-LHKPN dalam rangka tertib pelaporan kekayaan Penyelenggara Negara setiap tahun secara rutin.

SASARAN STRATEGIS

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2020-2024. Dalam rangka mewujudkan visi “Terwujudnya Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang agung”.

Pengadilan Negeri Jakarta Selatan telah menetapkan 4 (empat) sasaran strategis yang hendak dicapai dalam Reviu Rencana Strategis Tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara
3. Meningkatkan akses Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Meningkatkan Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan.

BAB 3

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG

Delapan sasaran strategis Mahkamah Agung merupakan arahan bagi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dan membuat rincian Program dan Kegiatan Pokok yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

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

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

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

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

a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA Nomor : 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA Nomor :

017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara : kamar pidana (pidana umum dan pidana khusus), kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus), kamar TUN, kamar agama dan kamar militer dengan tujuan (1) menjaga konsistensi putusan, (2) meningkatkan profesionalisme Hakim Agung dan (3) mempercepat proses penanganan perkara di Mahkamah Agung, setelah lebih dari 2 tahun pelaksanaan belum sepenuhnya aturan sistem kamar telah dilakukan, karena selain belum dilakukannya tatalaksana administrasi/teknis baru yang mengarahkan pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar, sehingga penyempurnaan penerapan sistem kamar ini dipandang sangat perlu dilakukan dengan rencana strategi : (a) penataan ulang struktur organisasi sesuai dengan alur kerja penanganan manajemen perkara, (b) penguatan *database* perkara dan publikasi perkara, (c) menempatkan personil sesuai dengan kebutuhan masing-masing kamar dan penyempurnaan aturan sistem kamar.

b. Pembatasan Perkara Kasasi

Tingginya jumlah perkara masuk ke Mahkamah Agung 80% perkara masuk di tingkat banding melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung dan 90% berasal dari peradilan umum sehingga sulit bagi Mahkamah Agung untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi konsistensi putusan, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum sesuai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang. Diharapkan ke depan pada pengadilan Tingkat Banding bisa diterapkan sistem kamar secara bertahap dan Tingkat Pertama ditingkatkan spesialisasi hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbarui secara berkala.

c. Proses berperkara yang sederhana dan murah

Tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode *win-win solution* dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara litigasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekrutmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan. Lamanya proses berperkara yang meningkatkan tumpukan perkara, tidak mungkin selesai dengan mediasi saja, terutama perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biayanya (*small claim court*). Diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum Acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

Sasaran Strategis 2 : Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung sesuai dengan Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari

6(enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksananya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu 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*.

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

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

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi realisasi meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala keterbatasan anggaran untuk memenuhi target bila dibandingkan dengan potensi penduduk miskin berperkara, kesulitan pelaporan keuangan juga sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, penajaman estimasi *baseline* berdasarkan data (1 s/d 5 tahun ke depan) dan penguatan alokasi anggaran, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa OBH dan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.

b. Sidang keliling/*Zitting plaats*

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

c. Pos pelayanan bantuan hukum.

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

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung RI sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding. Dengan adanya semangat dari pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang

jangka waktu 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*.

Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya hasil pembinaan bagi aparat tenaga teknis di lingkungan Peradilan.

Sistem Pembinaan yaitu dengan telah dilakukannya *Assessment* untuk Pejabat setingkat Eselon III dalam pengembangan organisasi, serta pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat Eselon III dan IV, mengembangkan dan mengimplementasikan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (*Competency Based HR Management*), menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil *assessment*, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim secara berkelanjutan (*capacity building*), menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (unit pelaksana Diklat), serta menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk pembaharuan sistem manajemen informasi yang terkomputerasi.

Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan

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

Sasaran Strategis 6: Meningkatkan pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Mahkamah Agung

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

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien

Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan dari para pencari keadilan. Di sisi lain, internal organisasi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut "*interoperability*" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

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

Pengembangan TI di Mahkamah Agung merupakan sarana pendukung untuk mencapai hal-hal berikut ini:

- a) Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya;
Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian;
- b) Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu

dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer;

- c) Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja;
- d) 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 Mahkamah Agung akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di Mahkamah Agung, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi Mahkamah Agung, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan 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 Nomor : 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik
- b) Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 1-144/KMA/1/MA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau *Case Tracking System (CTS)*).
Hingga saat sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUN dan *redesign* SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.

c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis Teknologi Informasi

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 sebagai berikut :

- a) Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi;
- b) Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi. Pengembangan yang dimaksud di sini termasuk rotasi, mutasi dan promosi;

- c) Penilaian kinerja berbasis kompetensi;
- d) Remunerasi berbasis kompetensi;
- e) Pola karir berbasis kompetensi.

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

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

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

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

lulusan hakim dan pegawai pengadilan yang terbaik dari segi keahlian, profesionalitas, serta integritas.

Untuk mendapatkan SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional, maka MA 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 standarisasi pemahaman sistem kerja.

Sasaran Strategis 7 : Meningkatnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal

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

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

Peningkatan pengawasan perilaku aparatur dan organisasi peradilan dicapai dengan 4 arah kebijakan yaitu (1) Penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan, (2) Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, (3) Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan Sumber Daya Manusia Pelaksana Fungsi Pengawasan masih terkendala dengan sumber daya yang masih kurang, perlu penguatan SDM dimana potensi untuk mendukung hal tersebut adalah telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial No.02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim sehingga strategi yang dilakukan adalah dengan diadakannya Diklat Auditor Teknis dan Auditor Administrasi Umum dan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengawasan internal.

b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI Nomor : 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi *client server* serta *database* yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor: 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan *whistleblower/justice collaborator* melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari

daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas 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.

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

Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dengan permasalahan belum adanya kesepahaman hubungan kerja sama antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas eksternal dengan tantangan Pengaduan yang diterima oleh Komisi Yudisial perlu dikoordinasikan dengan Mahkamah Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung redefinisi Hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya Peraturan Bersama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial antara lain, peraturan Nomor : 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, Nomor : 03/PB/MA/IX/2012-03/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama dan Nomor : 04/PB/MA/IX/2012-04/PB/P.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Majelis Kehormatan Hakim oleh karena itu strategi yang dilakukan adalah melakukan Penyusunan kesepakatan teknis tindak lanjut pengaduan dengan Komisi Yudisial sebagai Lembaga Pengawas Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan

Sasaran Strategis 8: Meningkatnya transparansi pengelolaan SDM, Keuangan dan Aset.

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

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa 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 perundang-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

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

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

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

- a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung
- b. Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*
- c. Reorganisasi dan mengarah pada *good court governance* dan pengembangan budaya organisasi yang efektif

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

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.

1) Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

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

- a) Restrukturisasi program, kegiatan dan penajaman indikator kinerja kegiatan;
- b) Penyusunan standar biaya yang terkait dengan bidang peradilan sebagai penunjang anggaran berbasis kinerja di Mahkamah Agung dan;
- c) Analisis kebutuhan riil sebagai acuan dasar (*baseline*) berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja;
- d) Penyusunan regulasi penatakelolaan aset dan penerapan tata kelola aset berbasis *risk analysis*.

2) Restrukturisasi Organisasi dan mengarah pada *good court governance* dan pengembangan budaya organisasi yang efektif

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

- a) Perombakan struktur organisasi dengan mengacu pada alur *business process* dan efisiensi manajemen anggaran.
- b) Penetapan dan implementasi Nilai-nilai utama dalam berbagai aspek pekerjaan untuk mendorong budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi Mahkamah Agung.

- c) Transformasi *mindset* mengarah pada *internal service attitude* yang menunjang efisiensi dan efektivitas *business process*.

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI JAKARTA SELATAN

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

Dalam Reviu Ke- II Rencana Strategis tahun 2020-2024 Pengadilan Negeri Jakarta Selatan telah menetapkan 4 (empat) sasaran strategis yang terdiri dari:

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.
3. Peningkatan kualitas pengawasan.
4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Setelah menganalisis perkembangan lingkungan strategis dengan memperhatikan kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan serta menetapkan faktor-faktor kunci keberhasilan, tujuan dan sasaran sebagai penjabaran visi dan misi, maka dapat ditentukan strategi operasional. Strategi tersebut ditetapkan sebagai cara untuk mencapai tujuan dengan perencanaan kebijakan dan program yang akan dipergunakan sebagai pedoman operasional. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Negeri Jakarta Selatan menetapkan arah dan kebijakan dan strategi sebagai berikut :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.

Program yang digunakan dalam mendukung peningkatan penyelesaian perkara melalui dua program yakni:

- a. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung melalui DIPA 01 Badan Urusan

Administrasi untuk Belanja Pegawai dengan indikator kinerja kegiatan Pembayaran gaji dan tunjangan, operasional dan pemeliharaan kantor, layanan dukungan manajemen pengadilan melalui pengawasan dan sosialisasi.

- b. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum melalui DIPA 03 Badan Peradilan Umum untuk tersedianya operasional persidangan dengan indikator kegiatan biaya ATK Perkara , pengiriman berkas ke Pengadilan Tingkat Banding dan MA yang lengkap dan tepat waktu, pengawasan dan monitoring penyelesaian perkara.

Kegiatan pokok untuk mencapai sasaran strategis peningkatan penyelesaian perkara melalui :

- 1) Persentase sisa perkara tahun sebelumnya yang diselesaikan.
- 2) Persentase perkara masuk yang diselesaikan.
- 3) Persentase perkara yang selesai dalam jangka waktu maksimal 3 (tiga) bulan untuk Perkara Pidana dan Perkara Perdata,
- 4) Persentase perkara yang selesai dalam jangka waktu lebih 3 (tiga) bulan untuk Perkara Pidana dan Perkara Perdata.

2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara.

Program yang digunakan dalam mendukung peningkatan penyelesaian perkara melalui dua program yakni:

- a. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung melalui DIPA 01 Badan Urusan Administrasi untuk Belanja Pegawai dengan indikator kinerja kegiatan Pembayaran gaji dan tunjangan, operasional dan pemeliharaan kantor, layanan dukungan manajemen pengadilan melalui pengawasan dan sosialisasi.

- b. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum melalui DIPA 03 Badan Peradilan Umum untuk tersedianya operasional persidangan dengan indikator kegiatan biaya ATK Perkara , pengiriman berkas ke Pengadilan Tingkat Banding dan MA yang lengkap dan tepat waktu, pengawasan dan monitoring penyelesaian perkara.

Kegiatan pokok untuk mencapai sasaran peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara adalah sebagai berikut:

- Persentase salinan putusan yang dikirim ke Pengadilan Pengaju Tepat Waktu.
- Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 (satu) hari setelah diputus.

Kegiatan pokok untuk mencapai sasaran peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan adalah sebagai berikut :

- 1) Persentase perkara prodeo yang diselesaikan
- 2) Persentase (amar) putusan perkara (yang menarik perhatian masyarakat) yang dapat diakses secara *on line* dalam waktu maksimal 1 hari kerja sejak diputus

1. Peningkatan kualitas pengawasan

Program yang digunakan dalam mendukung peningkatan penyelesaian perkara melalui Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum melalui DIPA 03 Badan Peradilan Umum untuk pembinaan dan pemeriksaan (pengawasan dan monitoring penyelesaian perkara).

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

2. Peningkatan kualitas Sumber Daya Masyarakat

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

Kegiatan pokok untuk mencapai sasaran peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial
- 2) Persentase pegawai yang lulus diklat non yudisial
- 3) Persentase pejabat yang lulus mengikuti *fit and proper test* dalam rangka promosi jabatan.

3.3 KERANGKA REGULASI

1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk secara sistematis dan konsistensi dari sistem dan mekanisme kerja Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, pola pikir serta budaya kerja para pegawai Pengadilan Negeri Jakarta Selatan didalamnya akan menjadi lebih baik. Target dari program ini bertujuan untuk menciptakan komitmen dari seluruh elemen pemerintahan untuk melaksanakan reformasi birokrasi, agar terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja yang baik serta menurunkan resiko resistensi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi:

2. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Salah satu program reformasi birokrasi Mahkamah Agung yang diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dalam pengelolaan peraturan perundang undangan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung. Efektifitas tersebut diantaranya dapat menurunkan tumpang tindih peraturan dari seluruh tingkatan pemerintahan serta efektifitas dalam pengelolaan peraturan

perundang-undangan yang akan di laksanakan oleh seluruh tingkat Peradilan serta pada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

3. Penataan dan Penguatan Organisasi

Program penataan dan penguatan organisasi ditujukan untuk mengatasi masalah yang paling sering muncul, contohnya pada penyelesaian perkara pada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang masih sering mengalami keterlambatan dalam proses penyelesaian perkara, tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan efesiensi organisasi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan secara proporsional dan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga organisasi menjadi tepat fungsi dan tepat ukuran.

4. Penataan Tata Laksana

Program ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur pada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. Target program penataan ketatalaksanaan adalah meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan manajemen pemerintahan, adanya efesiensi proses manajemen pemerintahan dan meningkatnya kinerja pemerintahan.

5. Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM ini menjadi salah satu program prioritas dalam reformasi birokrasi. Program ini diharapkan dapat menciptakan SDM yang profesional dan berkompetensi dengan dukungan rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi dan transparan. Program ini dapat dilaksanakan kegiatan perbaikan sistem rekrutmen, analisis jabatan, evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi, assesmen individu dan sistem penilaian kinerja terutama pada SDM Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

6. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Program penguatan Akuntabilitas Kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja dari instansi pemerintah dengan target akhir yang ingin dicapai adalah meningkatnya kinerja akuntabilitas pemerintah. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target tersebut adalah kegiatan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, pengembangan sistem manajemen kinerja dan penyusunan indikator kinerja utama(IKU).

7. Penguatan Pengawasan

Dengan adanya program Penguatan Pengawasan ini memungkinkan terciptanya penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas KKN pada seluruh instansi pemerintah. Target dari program ini adalah meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara dan menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang dari masing-masing instansi. Kegiatan yang menjadi prioritas antara lain adalah penguatan kembali peran SPIP.

8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Pelayanan Publik menjadi salah satu indikator dalam reformasi birokrasi pemerintahan. Program peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dari masing-masing instansi pemerintahan sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Kegiatan yang dapat mendukung program tersebut adalah dengan menetapkan Standar Pelayanan, Penerapan Standar pelayanan Minimal(SPM) serta peningkatan partisipasi masyarakat dalam peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat.

Matrik Kerangka Regulasi

NO	Sasaran Strategis	Arah Kebijakan 2020-2024	Kebutuhan Regulasi	Penanggung Jawab
1.	Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	Memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat pencari keadilan	SOP Penyelesaian Perkara	Majelis Hakim dan Panitera
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Keterjangkauan pelayanan badan peradilan	SOP Penyelesaian Perkara	Majelis Hakim Dan Panitera
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (access to justice)	SOP Penyelesaian Perkara	Ketua, Wakil Ketua dan Panitera
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Meningkatkannya kepastian hukum	SOP Penyelesaian Perkara	Panitera

3.4 KERANGKA KELEMBAGAAN

Struktur organisasi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 tahun 2020 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kepaniteraan Dan Kesekretariatan. Sebagaimana tercantum

dalam Perma tersebut, suatu Pengadilan dipimpin oleh Ketua Pengadilan didampingi oleh Wakil Ketua Pengadilan. Guna tertib dan lancarnya pelaksanaan administrasi di Pengadilan, maka ditunjuklah seorang Panitera yang menangani administrasi perkara dan dan seorang Sekretaris yang menangani administrasi umum disuatu Pengadilan. Lebih lanjut mengenai struktur organisasi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dapat dilihat dalam bagan berikut:



Daftar Nama Pejabat Struktural Pengadilan Negeri Jakarta Selatan

No	Nama	Jabatan
1.	Drs. ARIFIN SH., Mhum	<i>Ketua</i>
2.	Dr. JONI., SH.,MH	<i>Wakil Ketua</i>
3.	MUHTAR, SH.MH	<i>Panitera</i>
4.	ACHMAD FIRDAUS, SH,MH	<i>Sekretaris</i>
5.	Hj. RINA ROSANAWATI, ST, SH, MH	<i>Panitera Muda Pidana</i>
6.	H.SUYATNO SH.,MH.	<i>Panitera Muda Perdata</i>
7.	H.SUTAJI, SH, MH	<i>Panitera Muda Hukum</i>
8.	H.M. TAUFIK. SH.,MH	<i>Kepala Bagian Umum</i>
9.	WIWIEK WIDORINIE, SE., MM	<i>Kepala Sub Bagian Tu & Keuangan</i>
10.	TANUDDIN LUMBAN GAOL, SH	<i>Kepala Sub Bagian Perencanaan, TI & Pelaporan</i>
11.	IRHAM HANIF, SH., MH	<i>Kepala Sub Bagian Ortala & Kepegawaian</i>

➤ **KEDUDUKAN**

Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sebagai lembaga peradilan dan pelaksanaan kekuasaan kehakiman di bawah Mahkamah Agung mempunyai kedudukan yang kuat. Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 24 ayat 2 menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang ada dibawahnya dalam lingkungan Peradilan Umum, lingkungan Peradilan

Agama, lingkungan Peradilan Militer, lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

➤ **TUGAS POKOK**

Tugas pokok Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman Undang-undang Nomor: 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor : 5 tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman dan Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum sebagaimana telah diubah dengan undang-undang Nomor: 8 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor: 49 Tahun 2009 menyebutkan bahwa Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus/ menyelesaikan perkara pidana dan perdata.

➤ **FUNGSI**

Selain tugas pokok sebagai tersebut di atas, Pengadilan Negeri Jakarta Selatan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Fungsi Mengadili (*Judicial Power*), yakni memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara-perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Negeri dalam tingkat pertama (*vide*: Pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006)
- b. Fungsi Pembinaan, yakni memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk kepada pejabat struktural dan fungsional di bawah jajarannya, baik menyangkut teknis yustisial, administrasi peradilan, maupun administrasi umum / perlengkapan, keuangan, kepegawaian dan pembangunan. (*vide* : Pasal 53 ayat (3) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2006 dan UU No. 50 Tahun 2009 jo KMA No. KMA/080/VIII/2006).
- c. Fungsi Pengawasan, yakni mengadakan pengawasan atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera, Sekretaris, Panitera Pengganti, Jurusita / Jurusita Pengganti, dan pegawai di

daerah hukumnya serta terhadap jalannya peradilan di tingkat pertama agar peradilan diselenggarakan dengan seksama dan sewajarnya (*vide* : Pasal 53 ayat (1) dan (2) UU No. 7 Tahun 1989 sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 3 Tahun 2006 dan UU No. 50 Tahun 2009) dan terhadap pelaksanaan administrasi perkara, administrasi umum kesekretariatan serta pembangunan (*vide* : KMA Nomor KMA/080/VIII/2006).

- d. Fungsi Nasihat, yakni memberikan pertimbangan dan nasihat tentang Penerapan Hukum kepada instansi pemerintah di daerah hukumnya apabila diminta. (*vide* : Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 2 Tahun 2006 dan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009).
- e. Fungsi Administrasi, yakni menyelenggarakan administrasi peradilan (teknis dan persidangan), administrasi umum (keuangan, kepegawaian, dan umum/perlengkapan) (*vide* : KMA Nomor KMA/080/VIII/2006 tanggal 24 Agustus 2006 jo KMA Nomor : 145/KMA/SK/VII/2007 tanggal 29 Agustus 2007).
- f. Fungsi lainnya, yakni Pelayanan penyuluhan hukum, pelayanan riset/penelitian dan sebagainya serta memberi akses yang seluas-luasnya bagi masyarakat dalam era keterbukaan dan transparansi informasi peradilan, sepanjang diatur dalam Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor 1-144/KMA/SK/I/2010, tanggal 5 Januari 2011 tentang Pelayanan Informasi di Pengadilan.

Uraian tugas dan fungsi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sesuai struktur organisasi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan adalah sebagai berikut:

- **Ketua** sebagai kawal depan (*voorpost*) Mahkamah Agung, yaitu dalam hal melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan peradilan, para Hakim dan pejabat Kepaniteraan, masalah-masalah hukum yang timbul, masalah tingkah laku/perbuatan Hakim dan pejabat Kepaniteraan, masalah eksekusi yang berada diwilayah hukumnya untuk diselesaikan dan dilaporkan kepada Mahkamah Agung, menerima laporan penanganan perkara dan laporan tentang

Penasehat Hukum dan Notaris dan mengevaluasinya untuk dilaporkan kepada Pengadilan Tinggi, meminta keterangan tentang hal yang berkaitan dengan teknis pengadilan, membina dan memberikan petunjuk, tegoran atau peringatan bila dipandang perlu, menetapkan suatu perkara, membagi perkara kepada Hakim, memberi izin untuk melaksanakan putusan, mengevaluasi laporan penanganan perkara yang dilakukan Hakim dan Panitera Pengganti, selanjutnya mengirimkan laporan dan hasil evaluasinya secara periodik kepada Pengadilan Tinggi dan membuat/menyusun legal data tentang putusan perkara-perkara yang penting di wilayah hukumnya.

➤ **Wakil Ketua** mempunyai tugas melaksanakan tugas Ketua apabila Ketua berhalangan dan melaksanakan tugas yang didelegasikan oleh Ketua kepadanya. Ketua/Wakil Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Selatan membawahi:

➤ **Majelis Hakim** mempunyai tugas menetapkan hari sidang, memeriksa dan mengadili berkas perkara yang diberikan padanya, maka Hakim bertanggung jawab atas pembuatan dan kebenaran berita acara persidangan serta menandatangani, mengemukakan pendapat dalam musyawarah. Hakim wajib menandatangani putusan yang sudah diucapkan dalam persidangan, melaksanakan pembinaan dan mengawasi bidang hukum, perdata dan pidana tertentu yang ditugaskan kepadanya dan adanya tugas sebagai Hakim Pengawas Bidang dalam hal melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan administrasi perkara / Kepaniteraan (Perdata, Pidana dan Hukum) dan administrasi Kesekretariatan (Keuangan, Kepegawaian, dan Umum).

➤ **Panitera** mempunyai tugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya sidang Pengadilan, bertanggung jawab atas pengurusan berkas perkara, putusan, dokumen, buku daftar/register, biaya perkara, dan surat-surat lainnya disimpan di Kepaniteraan, menyelenggarakan administrasi perkara dan

administrasi kesekretariatan, mengatur tugas Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti, Juru Sita, Juru Sita Pengganti. Panitera membawahi :

- **Panitera Muda Perdata** mempunyai tugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan, melaksanakan administrasi perkara, mempersiapkan persidangan, menyimpan berkas perkara yang masih berjalan dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perdata, memberi nomor register pada setiap perkara yang diterima di Kepaniteraan, mencatat setiap perkara yang diterima kedalam buku daftar disertai catatan singkat tentang isinya, menyiapkan berkas perkara banding yang telah selesai diputus untuk dikirim ke Pengadilan Tinggi, menyiapkan berkas perkara kasasi ke Mahkamah Agung.
- **Panitera Muda Pidana** mempunyai tugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan, melaksanakan administrasi perkara, mempersiapkan persidangan, menyimpan berkas perkara yang masih berjalan dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara pidana, memberi nomor register pada setiap perkara yang diterima di Kepaniteraan serta memberikan nomor register dan mencatat setiap perkara yang diterima ke dalam buku register, disertai catatan singkat tentang isinya, atau menyiapkan berkas perkara yang dimohon banding dan menyerahkan perkara kepada Panitera Muda Pidana.
- **Panitera Muda Hukum** mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah dan mengkaji data, menyajikan statistik perkara, menyusun laporan perkara, menyimpan arsip berkas perkara (Perdata dan Pidana), dan tugas lainnya yang diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengolah dan mengkaji hasil evaluasi dan laporan periodik untuk dilaporkan kepada Pimpinan Pengadilan.

- **Sekretaris** mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Ketua dalam pengurusan surat-surat, penyusunan arsip dan pembinaan administrasi Kepegawaian, Keuangan, Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan beserta bagian Umum di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. Sekretaris membawahi Kepala Bagian Umum yang membawahi:
 - Kepala Bagian Umum** mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Ketua dan Panitera/Sekretaris dalam pengurusan surat-surat, penyusunan arsip dan pembinaan administrasi Kepegawaian, Keuangan dan Umum di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. Kepala Bagian Umum membawahi:
 - **Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana** mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dalam mengelola dan membina administrasi Kepegawaian di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, mengkoordinasi urusan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, kartu pegawai, menyusun DUK, Bezzeting pegawai, mengupload SIMPEG, mencatat absensi pegawai, dan urusan kepegawaian lainnya.
 - **Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian** mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas di bidang Pengelolaan dan Pembinaan Keuangan di lingkungan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan (kecuali keuangan perkara) serta perumusan kebijakan fasilitasi pelaksanaan pengelolaan keuangan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tugas mempunyai tugas membina dan melaksanakan urusan tata usaha dan kearsipan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - **Kepala Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan** mempunyai tugas Penyiapan bahan pelaksanaan rencana, program, anggaran dan Pengelolaan Teknologi Informasi beserta pelaporan.
- **Panitera Pengganti** mempunyai tugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya sidang Pengadilan bertugas

membantu Hakim dalam hal: membuat penetapan hari sidang, membuat penetapan terdakwa tetap ditahan, dikeluarkan dari tahanan atau dirubah jenis penahanannya, mengetik putusan. Perkara yang sudah putus berikut amar putusannya dan menyerahkan berkas perkara kepada Panitera Muda Pidana dan Panitera Muda Perdata bila telah selesai dimutasi.

- **Juru Sita** mempunyai tugas melaksanakan semua perintah yang diberikan oleh Ketua, Hakim dan Panitera, dalam hal tugas menyampaikan masalah perkara yang sedang disidangkan.
- **Juru Sita Pengganti** mempunyai tugas melaksanakan tugas yang diberikan oleh Wakil Panitera, Panitera Pengganti dan Juru Sita dalam hal pelaksanaan panggilan sidang bagi pihak yang berperkara, baik di dalam wilayah hukum Jakarta Selatan maupun bantuan delegasi ke Pengadilan Negeri lainnya, menjalankan pemberitahuan isi putusan banding/kasasi/peninjauan kembali ke pihak yang berperkara.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Pencapaian kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tahun 2024 merupakan pencapaian atas target kinerja dari Renstra Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tahun 2020-2024. Pengukuran tingkat capaian kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tahun 2024, dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan. Selama tahun 2024 pelaksanaan tugas pada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sudah terlaksana dengan baik dan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek yang telah dilaksanakan berkaitan dengan pengelolaan administrasi perkara, administrasi umum, dan dalam hal pembinaan dan pengawasan. Namun demikian masih terdapat beberapa kendala yang berhubungan dengan masih kurangnya sumber daya manusia dan sarana prasarana khususnya di wilayah Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

Sepanjang tahun 2024, Pengadilan Negeri Jakarta Selatan juga berupaya meningkatkan pengembangan teknologi informasi untuk mengimplementasikan keterbukaan informasi di pengadilan. Secara bertahap informasi yang disajikan kepada masyarakat semakin lengkap mencakup putusan pengadilan. Penyajian informasi yang menggunakan medium website dan sistem informasi perkara yang dikembangkan oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan sendiri maupun yang dibuat oleh Mahkamah Agung yang dikenal dengan nama Sistem Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS) dan Monitoring Implementasi SIPP. Keterbukaan informasi pengadilan ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas publik lembaga peradilan.

Untuk mewujudkan visi, misi tujuan dan sasaran strategis, Pengadilan Negeri Jakarta Selatan telah menyusun program, target kinerja dan kerangka pendanaan yaitu ::

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	TARGET (%)	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
1. Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti,Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan		Program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Mahkamah Agung (Dipa 01)	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	Penyelenggaraan Layanan Dukungan Manajemen Satker daerah	12 layanan	Rp.7.920.000
	- Perdata	100					
	- Pidana	100					
	b. Persentase perkara Yang diselesaikan tepat waktu :		Program peningkatan sarana dan prasarana Aparatur Mahkamah Agung(Dipa 01)	Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	Penyelenggaraan Layanan Perkantoran	12 layanan	Rp. 19.656.552.000
- Perdata	90						
- Pidana	90						
c. Persentase sisa perkara :		Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum(Dipa 03)	Peningkatan Manajemen Peradilan	Penyelenggaraan Layanan Internal	1 (satu) layanan Internal	Rp. 3.438.257.000	
- Perdata	90						
- Pidana	90						
d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya							

	<p>hukum: 95 95</p> <p>Banding: - Perdata 95 - Pidana 95</p> <p>Kasasi: - Perdata 95 - Pidana 95</p> <p>Peninjauan Kembali: - Perdata 95 - Pidana 95</p> <p>e. Persentase Perkara Anak yang diselesaikan dengan Diversi 2</p> <p>f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan 80</p>				<p>Penyelenggaraan Layanan Pos Bantuan Hukum</p> <p>720 Jam Layanan</p> <p>Perkara Peradilan Umum yang diselesaikan ditingkat Pertama dan Banding yang tepat waktu.</p> <p>1250 perkara</p>		Rp.882.720.000
2. Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	<p>a. Persentase Isi Putusan yang diterima oleh para pihak Tepat waktu</p> <p>Perdata 95 Pidana 95</p> <p>b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi 15</p> <p>c. Persentase berkas perkara yang diajukan</p>		Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum(Dipa 03)	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Perkara Peradilan Umum yang diselesaikan ditingkat Pertama dan Banding yang tepat waktu		Rp. 160.266.000

	banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu						Rp. 90.000.000
	Perdata	95			Layanan Internal		
	Pidana	95					
	d. Persentase putusan perkara yang menarik masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputusan		Program peningkatan sarana dan prasarana Aparatur Mahkamah Agung(Dipa 01)	Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung		1 layanan	Rp. 10.000.000
	Perdata	90					
	Pidana	90					
3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	10	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum(Dipa 03)	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Layanan Posbakum Hukum	5 perkara	
	b. Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	0				-	
	c. Persentase Pencari keadilan Golongan Tertentu yang mendapat layanan bantuan Hukum (Posbakum).	100				720 jam	

4. Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)	80					
---	--	----	--	--	--	--	--

Target Kinerja Pengadilan Negeri Jakarta Selatan selama lima tahun (tahun 2020-2024)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target				
			2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Terwujudnya proses Peradilan yang Pasti,Transparan dan Akuntabel	Persentase sisa perkara yang diselesaikan					
		Perdata	100	100	100	100	100
		Pidana	100	100	100	100	100
		Persentase perkara :					
		Perdata					
		Pidana	90	90	90	90	90
		Yang diselesaikan tepat waktu	90	90	90	90	90
		Persentase penurunan sisa perkara :					
		Perdata	90	90	90	90	90
		Pidana	90	90	90	90	90
		Persentase perkara Perdata dan Pidana yang tidak mengajukan upaya hukum:					
		- Banding					
		Pidana	95	95	95	95	95
		Perdata	95	95	95	95	95
		- Kasasi					
		Pidana	95	95	95	95	95
Perdata	95	95	95	95	95		
- Peninjauan Kembali							
Pidana	95	95	95	95	95		
Perdata	95	95	95	95	95		

		Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi	2	2	2	2	2
		Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	80	80	80	80	80
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Isi Putusan yang diterima oleh para pihak Tepat waktu(Perdata & Pidana)	95	95	95	95	95
		Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	15	15	15	15	15
		Persentase berkas perkara yang diajukan banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	95	95	95	95	95
		Persentase putusan perkara yang menarik masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputusan	90	90	90	90	90
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	10	10	10	10	10
		Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	0	0	0	0	0
		Persentase Pencari keadilan Golongan Tertentu yang mendapat layanan bantuan Hukum (Posbakum).	100	100	100	100	100
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Eksekusi)	80	80	80	80	80

BAB 5

PENUTUP

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

Reviu Rencana stretegis Pengadilan Negeri Jakarta Selatan harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. Dengan demikian renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan. Melalui renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dikelola.

Dengan Reviu Renstra ini pula, diharapkan unit-unit kerja dilingkungan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2020-2024, sehingga visi dan misi Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

LAMPIRAN

MATRIKS REVIU RENCANA STRATEGIS PENGADILAN NEGERI JAKARTA SELATAN TAHUN 2020-2024

INSTANSI : PENGADILAN NEGERI JAKARTA SELATAN
VISI : Terwujudnya Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang Agung
MISI :

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

NO	TUJUAN			SASARAN		TARGET (%)					STRATEGI				
	Uraian	Indikator Kinerja	Target (%)	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	2020 (%)	2020 (%)	2020 (%)	2020 (%)	2020 (%)	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Matrik Pendanaan (Rp)
1.	Terwujudnya proses peradilan yang pasti,transparan dan akuntabel	Persentase sisa perkara tahun sebelumnya yang diselesaikan.		Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui prose peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.	a . Persentase sisa perkara tahun sebelumnya yang diselesaikan.	100	100	100	100	100	<ul style="list-style-type: none"> • Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung (DIPA 01) • Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung (DIPA 01) • Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum (DIPA 03) 	Pembinaan Administrasi dan pengelolaan keuangan BUA	• Penyelenggaraan dukungan satker daerah	12 layanan	Rp. 7.920.000
		1. Perkara Pidana	100		1. Perkara Pidana	100	100	100	100	• Penyelenggaraan layanan perkantoran					
		2. Perkara Perdata	100		2. Perkara Perdata					• Penyelenggaraan layanan internal					
		Persentase perkara Yang diselesaikan Tepat Waktu.			b . Persentase perkara Yang diselesaikan Tepat Waktu.						Pengadaan sarana dan prasarana di lingkungan MA	• Penyelenggaraan layananan pos bantuan hukum	12 layanan	Rp.19.656.552000	
		1. Perkara Pidana	90	1. Perkara Pidana	90	90	90	90				• Perkara peradilan umum yang diselesaikan tingkat pertama dan banding yang tepat waktu	1 layanan		
		Persentase Penurunan sisa perkara:			c . Persentase Penurunan sisa perkara:	90	90	90	90	90					
		1. Perkara Pidana	90		1. Perkara Pidana	90	90	90	90	90					

