



RENCANA STRATEGIS PENGADILAN NEGERI JAYAPURA TAHUN 2020-2024



**JL. RAYA ABEPURA KOTAK POS 223
Telp. 0967-581157, Fax. 0967-581014
Home Page : <http://www.pn-jayapura.go.id>
e-mail : pnjayapura@yahoo.co.id
ABEPURA – JAYAPURA 99351**

KATA PENGANTAR

Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) Bappenas Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Renstra K/L 2020 – 2024 maka, Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Peradilan Dibawahnya termasuk Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA merupakan dasar untuk menuju pengelolaan Administrasi pemerintah yang baik, sehingga Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya harus menerapkan Sistem Kinerja Aparatur Penyelenggaraan Negera yang Akuntabilitas pada setiap satuan kerja baik itu ditingkat Pertama, Tingkat Banding Maupun di Unit Esalon I sehingga diharapkan dengan Rencana yang Strategis akan tercapai Visi, Misi, serta tujuan dan sasaran akan bisa tercapai.

Setiap kementerian/Lembaga Negara di haruskan untuk membuat Rencana Strategis seduai dengan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan seluruh kegiatan dan menuangkan dalam dokumen perencanaan dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) sesuai dengan Undang – undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia.

Dalam Rencana Strategis Mahkamah Agung Republik Indonesia tahun 2020 - 2024 yang ditetapkan pada tanggal 26 Juni 2020, mana telah disusun berdasarkan VISI dan MISI sesuai Blue Print Pembaharuan Mahkamah Agung Republik Indonesia dan telah diselaraskan dengan VISI dan MISI dari Pemerintah Republik Indonesia yaitu NAWA CITA yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020 – 2024 yang telah ditetapkan oleh Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020 -2024.

Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA merupakan Badan Peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia, sesuai dengan Pasal 5 Undang-undang Nomor 49 Tahun 2009 jo. Undang-undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang perubahan kedua Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, bahwa pembinaan Teknis Peradilan Organisasi, Administrasi dan Fungsional Pengadilan dilakukan oleh Mahkamah Agung RI dan sesuai dengan Pasal 39 (Angka 1 dan 2) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pengawas tertinggi dalam penyelenggaraan peradilan dibawahnya dan terhadap pelaksanaan tugas Administrasi dan Keuangan.

Dalam penyusunan Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA menyusun berdasarkan pembahasan dan masukan yang melibatkan Pimpinan, Hakim Pejabat Struktural dan Fungsional yang ada di Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA, yang mana Pimpinan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA yang akan menjadi patokan dalam melaksanakan seluruh Program kerja dalam Menapai VISI dan MISI Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA

Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA

Ketua

KHAMIM THOHARI SH, M.Hum
NIP. 196712031992121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR I

DAFTAR ISI II

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1 KONDISI UMUM..... 1

1.2 POTENSI MASALAH 4

- MANAJEMEN PENANGANAN PERKARA 4

- PENGUATAN SUMBER DAYA MANUASIA 6

- FUNSI PENGAWASAN 8

- FUNSI PENGELOLAAN KEUANGAN DAN SARANA PRASARANA ORGANISASI 9

BAB II. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS 11

II.1 VISI MISI..... 11

II.2 TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS 12

- TUJUAN 12

- SASARAN STRATEGIS 12

- INDIKATOR KINERJA UTAMA 13

- PROGRAM DAN KEGIATAN 18

BAB III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI 19

III.1 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS MAHKAMAH AGUNG RI..... 19

III.2 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS PENGADILAN NEGERI JAYAPURA ----- 37

III.3 RENCANA REGULASI ----- 38

III.4 KERANGKA KELEMBAGAAN ----- 42

BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN 50

IV.1 TARGET KINERJA ----- 50

IV.2 KERANGKA PENDANAAN 52

BAB V. PENUTUP 53

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. KONDISI UMUM

Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai Lembaga Tinggi Negara sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 1 dan Pasal 18 Undang – undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman merupakan pelaksana kekuasaan Kehakiman yang merdeka untuk melaksanakan kekuasaan Negara di bidang peradilan untuk menegakan Hukum dan Keadilan berdasarkan Pancasila, Undang – undang Dasar Tahun 1945 serta peraturan perundang – undang lainnya yang berlaku di Negara Republik Indonesia demi terselenggaranya Keadilan bagi seluruh Rakyat Indonesia.

Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan 4 (empat) Badan Peradilan di bawahnya yaitu Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara dimana sesuai dengan pasal 20 ayat 2, Pasal 22 angka 1, Pasal 24 angka 1 Undang – undang Nomor 48 Tahun 1985 tentang Kekuasaan Kehakiman dan sesuai Pasal 28 angka 1, Pasal 31 dan 33 Undang – undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua Undang – undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang Tugas dan Fungsinya untuk mengadili pada tingkat Kasasi, menguji perundang – undangan dibawah Undang – undang, memberikan keterangan, pertimbangan Hukum kepada Pemerintah, mengadili perkara peninjauan kembali, memutus sengketa tentang wewenang mengadili, dalam hal penyelenggaraan kekuasaan dan wewenang tersebut Mahkamah Agung juga membutuhkan dukungan dari Peradilan Tingkat Banding maupun Peradilan Tingkat Pertama, sesuai pasal 21 Undang – undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yaitu, bahwa Organisasi, Administrasi dan finansial Mahkamah Agung dan Badan Peradilan dibawahnya berada pada Mahkamah Agung, Pengawasan tertinggi terhadap empat Peradilan dibawahnya berada pada Mahkamah Agung sesuai Pasal 32 Undang – undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang – undang Nomor 14 Tahun 1985. Semua Badan Peradilan dibawahnya wajib memberikan laporan atau keterangan kepada Mahkamah Agung guna menjaga kehormatan dan Martabat serta perilaku Aparatur Peradilan akan selalu terjaga, dan Pengawasan tertinggi terhadap seluruh Aparatur Peradilan betul – betul terarah kepada semua lingkungan Peradilan dibawah Mahkamah Agung.

Dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Dibawahnya telah menetapkan VISI dan MISI sesuai yang tertera dalam cetak Biru Mahkamah Agung Republik Indonesia Yaitu :

VISI

MEWUJUDKAN BADAN PERADILAN YANG AGUNG

MISI

- 1. MENJAGA KEMANDIRIAN BADAN PERADILAN**
- 2. MEMBERIKAN PELAYANAN HUKUM BERKEADILAN KEPADA PENCARI KEADILAN**
- 3. MENINGKATKAN KUALITAS KEPEMIMPINAN BADAN PERADILAN**
- 4. MENINGKATKAN KREDIBITAS DAN TRANSPARANSI BADAN PERADILAN**

Untuk Mewujudkan Visi dan Misi serta seluruh program, Mahkamah Agung telah mengeluarkan begitu banyak Peraturan Mahkamah Agung (PERMA), Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung (SK KMA), Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) dan berbagai peraturan – Peraturan lainnya serta Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung (SEKMA) mapun Peraturan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum dimana tujuan dari semuanya itu yaitu untuk mewujudkan arah, sasaran dan tujuan untuk mewujudkan Visi dan Misi Mahkamah Agung RI.

Pasal 51 dan Pasal 52 Undang – undang Nomor 2 Tahun 1986 yang telah diubah dengan Undang – undang Nomor 8 Tahun 2004 dan Undang – undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang perubahan kedua Undang – undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan umum, bahwasanya Pengadilan Negeri Jayapura yang berada di bawah Mahkamah Agung RI memiliki Tugas dan wewenang mengadili Pekara Pidana, Perdata Tindak Pidana Korupsi dan Perselisihan Hubungan Industrial serta dapat memberikan pertimbangan Hukum kepada Instansi Pemerintah (Eksekutif) jika diminta atau di perlukan, seta menjadi Garda terdepan Mahkamah Agung sesuai Pasal 53 ayat 3 Undang – undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang perubahan kedua Undang – undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang peradilan Umum

Pengadilan Negeri Jayapura merupakan bagian dari wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Jayapura yang membawahi 2 (dua) Propinsi yaitu Propinsi Papua dan Papua Barat sedangkan untuk Pengadilan Negeri Jayapura sendiri meliputi 1 (satu) Kota yaitu Kota Jayapura dan 4 (empat) kabupaten yaitu kabupaten jayapura, Kabupaten Keroom, Kabupaten Sarmi, dan

Kabupaten Membramo, dengan begitu luasnya wilayah hukum Pengadilan Negeri Jayapura maka, banyak pula perkara yang di tangani di Pengadilan Negeri Jayapura. Disamping itu Pengadilan Negeri Jayapura juga merupakan satu – satunya Pengadilan Negeri Kelas IA di wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Jayapura dan mempunyai kekhusussan dalam memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara karena Pengadilan Negeri Jayapura memiliki Pengadilan Tindak Pidana Korupsi untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tindak pidana korupsi di wilayah Papua dan juga Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Propinsi Papua.

Dalam pelaksanaann menyusun rencana dan program adalah merupakan suatu proses tahap awal dalam mempersiapkan kegiatan – kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai sasaran dan tujuan secara sistimatis. Sasaran dan Tujuan tersebut merupakan serangkaian kegiatan yang akan dilakukan oleh institusi atau lembaga dan membutuhkan perencanaan yang berkaitan erat dengan rumusan – rumusan kebijakan dari institusi atau lembaga itu sendiri. Mahkamah Agung RI dalam rumusan – rumusan kebijakan telah menetapkan 8 (delapan) arah kebijakan dalam beberapa sgrategi perubahan yang harus di patuhi oleh semua lembaga atau Badan Peradilan dibawah Mahkamah Agung RI yaitu :

- 1. Fungsi Peradilan**
- 2. Manajemen Perkara**
- 3. Manajemen Sumber Daya Manusia**
- 4. Manajemen Sumber Daya Keuangan**
- 5. Manajemen Sarana dan Prasarana**
- 6. Manajemen Informasi Teknologi**
- 7. Transparansi Peradilan**
- 8. Fungsi Pengawasan**

Dari 8 (delapan) arah kebijakan strategis perubahan di atas semuanya memiliki instrumen atau aturan main yang di keluarkan oleh Mahkamah Agung sehingga mudah bagi Badan Peradilan Dibawahnya untuk menerapkan 8 (delapan) arah kebijakan tersebut, sehingga 8 (delapan) arah kebijakan tersebut Mahkamah Agung dalam Indikator Kinerja utama telah menetapkan 7 (tujuh) sasaran strategi sebagai berikut :

1. Terwujudnya Proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan

4. Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
5. Terwujudnya pelaksanaan Pengawasan kinerja aparatur Peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga Peradilan berdasarkan parameter objektif.
7. Meningkatnya pengelolaan manajemen lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

1.2. POTENSI MASALAH

Dalam rangka pelaksanaan fungsi penyelesaian perkara, Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA sebagai Garda terdepan Mahkamah Agung RI, melalui rencana strategis 2020 – 2024 akan terus melakukan berbagai langkah kebijakan strategis guna mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. Seperti yang telah diuraikan bahwa Pengadilan Negeri Jayapura telah memberikan banyak capaian dan kemajuan, namun disamping berbagai kemajuan yang telah di capai oleh Pengadilan Negeri Jayapura tetap masih dihadapkan pada beberapa kondisi objektif yang harus diselesaikan untuk meningkatkan kinerja aparatur Peradilan yang ada di Pengadilan Negeri Jayapura dengan mengidentifikasi masalah yang dipetakan berdasarkan tugas dan fungsi Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA sebagai berikut :

1. Manajemen Penanganan Perkara

Pengadilan Negeri Jayapura dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam hal penanganan perkara masih banyak keluhan publik tentang hasil Putusan dan keterbukaan Sistem Informasi terhadap pencari Keadilan, hal ini terjadi karena ada beberapa faktor permasalahan pada proses penyelesaian perkara dimana saat mulai dari menerima berkas perkara, registrasi, pemeriksaan, putusan serta sampai kepada perkara di minutasikan dan di arsipkan. Perkara di terima di Meja PTSP setelah itu di serahkan ke tiap-tiap kepaniteraan untuk di daftarkan pada register manual dan ke dalam Sistem Informasi penelusuran Perkara sehingga terjadi terlambatan, selain itu juga sering terjadi kesalahan entri data dan rendahnya kepatuhan dari aparatur peradilan.

Distribusi perkara belum memperhatikan status tunggakan perkara sehingga belum merata beban perkara yang dimiliki oleh setiap Hakim, selain itu juga Hakim dalam memutus perkara tidak sebanding dengan perkara yang masuk di karenakan volume perkara pada Pengadilan Negeri Jayapura sangat Tinggi jumlahnya yaitu 1001 sampai dengan 2000 perkara.

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Keluhan publik tentang keterbukaan Informasi dan Putusan. b. Kinerja keterbukaan Informasi dan Budaya Kerja pelayanan publik yang masih lemah. c. Masih ada kesalahan pada redaksi putusan. d. Belum merata beban perkara pada setiap Hakim, sehingga dalam memutuskan perkara tidak sebanding dengan perkara yang masuk.	a. Sistem Informasi belum terintegrasi dengan sistem informasi penerimaan berkas karena proses penyelesaian perkara masih sangat tergantung dengan berkas fisik. b. Anggaran yang tersedia belum cukup untuk pengembangan dan pemeliharaan IT yang ideal sesuai kebutuhan. c. Masih ada kesalahan ketik putusan, tidak ada tindakan tegas terhadap pelaksana dan tidak ada kontrol dari Majelis serta jaminan keamanan dalam proses pencetakan. d. Distribusi Perkara belum memperhatikan status tunggakan perkara dan proses indentifikasi perkara dengan subsatansi yang sama tidak ada.	a. Teknologi Informasi yang berkembang secara cepat dan dinamis. b. Cetak Biru 2010 – 2035 bahwa teknologi informasi sebagai prioritas perubahan. c. Adanya SK KMA No.1-144/KMA/SK/I/2011. d. Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP)

2. Penguatan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka memberikan pelayanan yang berkeadilan kepada pencari keadilan, maka tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia baik tenaga Aparatur Peradilan di bidang teknis maupun nonteknis. Dalam hal penguatan kapasitas sumber daya manusia di bidang teknis bagi aparaturnya peradilan, maka Mahkamah Agung menetapkan kebijakan pelatihan bagi tenaga aparaturnya peradilan baik Hakim, Panitera, Jurusita, dengan spesifikasi atau spesialisasi masing sesuai tugas dan fungsi serta pula di berikan penghargaan berupa sertifikat, sedangkan kepada tenaga aparaturnya peradilan non teknis dilakukan pelatihan terkait dengan Administrasi umum dan manajemen kepemimpinan.

a. Sumber Daya Manusia Aparatur Peradilan Teknis

Pemmasalahan	Tantangan	Potensi
a. Pola Pikira dan Budaya kerja yang masih kurang.	a. Tingkat pemahaman dari aparaturnya teknis tentang Visi dan Misi belum terjiwai.	a. PP 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang berada di bawah Mahkamah Agung.
b. Lemahnya pemahaman tentang kebijakan teknis peradilan.	b. Kurangnya pelatihan khusus administrasi bagi staf teknis.	b. SK KMA Nomor 128 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya
c. Kurangnya nilai-nilai kepatuhan dalam melaksanakan tugas dan fungsi.	c. Belum ada reward dan punishment yang diberikan pimpinan kepada Hakim maupun ASN di Pengadilan Negeri Jayapura.	c. Adanya Sosialisasi, bimbingan teknis, serta pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Jayapura dan Mahkamag Agung untuk meningkatkan Kualitas Sumber
d. Beban kerja belum merata antara Aparatur Teknis Peradilan	d. Pengawasan dalam mengentri data tidak konsesten.	
	e. Hakim yang ada di Pengadilan Negeri Jayapura belum memiliki spesialisasi khusus sesuai kriteria perkara.	
	f. Belum ada peta kebutuhan tenaga teknis atas beban kerja	

	g. Kurangnya kesadaran akan kedisiplinan	Daya Manusia.
--	--	---------------

b. Sumber Daya Manusia Aparatur Peradilan Non Teknis

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Rekrutmen CPNS yang diterima belum sesuai dengan kapasitas kemampuan kerja yang dibutuhkan di Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA. b. Penempatan Sumber Daya Manusia belum menggunakan mekanisme seleksi yang menekankan pada kompetensi. c. Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA belum memiliki kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri sesuai kebutuhan Pengadilan Negeri Jayapura. d. Belum efektifnya Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia sesuai kompetensi yang diharapkan.	a. Belum ada contoh yang baku yang dapat digunakan sebagai dasar untuk mempromosikan pegawai dan pengembangan Karier Pegawai. b. Aplikasi SIKEP Mahkamah Agung, pemanfataannya hanya pada pencarian data sehingga belum digunakan untuk pengawasan, pembinaan bahkan promosi dan mutasi. c. Rekrutmen pegawai yang ditempatkan pada Pengadilan Negeri Jayapura belum sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang di butuhkan. d. Pengembangan	a. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. b. PP Nomor17 Tahun 2020 atas perubahan PP nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). c. Aplikasi SIKEP di Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya, termasuk Pengadilan Negeri Jayapura sendiri.

	kompetensi Sumber Daya Manuasia melalui Diklat belum memenuhi Kebutuhan di Pengadilan Negeri Jayapura. e. Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA belum mempunyai kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri sesuai keputusan.	
--	---	--

c. Fungsi Pengawasan

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Belum berjalanannya sistem evaluasi kinerja yang komprehensif.	a. Belum adanya evaluasi dan harmonisasi peraturan yang di terapkan di Unit kerja. b. Tingginya kurang tahuan masyarakat tentang prosedur pengaduan. c. Belum ada tata cara pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitas dan sembernya d. Harus ada koordinasi	a. Adanya keinginan yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja, integritas dan disiplin Hakim. b. telah di berlakukan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) c. Perma Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan (Wishtle blowing System) di Mahkamah Agung dan Badan Peradilan dibawahnya.

	antara Komisi Yudisial dan Mahkamah Agung terkait Pengaduan yang di terima.	d. Adanya pelayanan Pengaduan Online.
--	---	---------------------------------------

d. Fungsi Pengelolaan Keuangan dan Sarana Prasarana Organisasi.

Dalam Pengelolaan Asset, Keuangan serta sarana dan prasaran di Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA telah di terapkan ketentuan-ketentuan yang di dikeluarkan oleh Pemerintah sehingga dengan mudah dapat mendukung program-program Mahkamah Agung yang berturut-turut memperoleh opini tanpa pengecualian (WTP), namun untuk mencapai hasil kerja yang baik dan ideal Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA masih menemui kendala, dimana pagu anggaran yang di terima dari Mahkamah Agung belum sesuai untuk memenuhi kebutuhan operasional di Pengadilan Negeri Jayapura. Serta Pagu Anggaran untuk Mahkamah Agung dan badan Peradilan dibawahnya masih harus di setuju oleh Legislatif dan eksekutif dan Mahkamah Agung belum bisa memanfaatkan Pendapatan Belanja Negara dari Kepada Pemerintah melaui PNB

Permasalahan	Tantangan	Potensi
a. Pagu Anggaran Pengadilan Negeri Jayapura belum mencukupi kebutuhan operasional. b. Belum efektifnya pelaksanaan bimbingan dan monitoring serta evaluasi atas pelaksanaan proses penyusunan anggaran. c. Belum terpenuhunya kompetensi dan standar Sumber Daya Manusia Pengelola Keuangan yang ideal. d. Pengelolaan Aset Pengadilan Negeri Jayapura belum Efektif.	a. Adanya Transparansi pengelolaan Anggran pada Pengadilan Negeri Jayapura. b. Kurangnya koordinasi dan kesepahaman tentang sistem perencanaan dan pengelolaan anggaran. c. Kemandirian anggaran harus diwujudkan. d. Mengefektifkan kinerja bimbingan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penyusunan anggaran. e. Pengelola Keuangan belum sesuai dengan	a. Adanya keharmonisan antara Mahkamah Agung dengan lembaga legislatif dan eksekutif dalam hal Pembahasan angggaran untuk Mahkamah Agung dan Peradilan dibawahnya. b. Diterbitkannya Petunjuk Teknis Pelaksanaan Anggaran di awal Tahun Anggaran. c. Bendahara telah di haruskan bersertifikat. d. Adanya kometmen dari unsur pimpinan agar pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

	kompetensi dan beban kerja. f. belum memahami dan belum melaksanakan perubahan pola pikir dan budaya kerja, berdasarkan nilai-nilai organisasi.	e. Pagu dan Realisasi Anggaran Pengadilan Negeri Jayapura sudah di Apload dalam Web Pengadilan Negeri Jayapura dan bisa dilihat oleh Pengadilan Tinggi maupun Mahkamah Agung RI. f. Telah di berlakukannya LPSE di Mahkamah Agung dan mengharuskan seluruh Peradilan dibawah Mahakamh Agung untuk menggunakan LPSE tersebut. g. Adanya aplikasi SIMAK BMN yang terintegrasi dengan aplikasi Komdanas di Mahkamah Agung RI. h. Opini WTP atas laporan keuangan merupakan komitmen pimpinan untuk meringkatkan performa kinerja.
--	---	--

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Rencana strategis Pengadilan Negeri Jayapura merupakan pedoman pengendalian kinerja organisasi dan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistimatis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan dalam kurung waktu lima tahunan terhadap kebijakan dan peraturan perundang-undangan untuk menyelaraskan antara Visi dan Misi.

Rencana strategis juga dapat memberikan arah dan sasaran yang jelas dalam organisasi namun dapat juga sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA yang di selaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung RI yang ditetapkan dalam setak biru dan *roadmap* dan mengacu pada Rencana Pembangunan Nasional yang di tetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005 – 2025

II.1. VISI DAN MISI

Dengan berpedoman pada Visi dan Misi Mahkamah Agung, Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA telah menetapkan Visi Pengadilan Negeri Jayapura Yaitu :

“TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI JAYAPURA YANG AGUNG”

Untuk mencapai Visi tersebut, maka ditetapkan pula Misi Pengadilan Negeri Jayapura yaitu:

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

Mahkamah Agung dalam menyusun Renstra 2020 – 2024 juga telah menentukan program indikator sesuai dengan tugas dan fungsi untuk mewujudkan Visi dan Misi dengan mempertimbangkan strategi Pembangunan Nasional RPNJP 2005 – 2025. Pengadilan Negeri Jayapura kelas IA dalam menetapkan Rencana Strategi berpedoman pada Rencana Strategi Mahkamah Agung dan Cetak biru Mahkamah Agung RI.

II.2. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA sesuai tugas dan fungsi dalam melaksanakan tugas pokok untuk menerima memeriksa dan memutus perkara di Peradilan tingkat pertama dan tugas – tugas lainnya yang di tentukan oleh Undang – undang. Maka sebagai kinerja utama dan kinerja pendukung untuk mewujudkan visi dan misi yang telah merumuskan tujuan dengan sasaran strategi dan indikator kinerja yang akan dilaksanakan dalam 5 (lima) tahun kedepan sebagai berikut :

II.2.1. Tujuan

Tujuan yang hendak di capai oleh oleh Pengadilan Negeri Jayapura sebagai berikut :

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti transparan dan akuntabel;
2. Terwujudnya penyederhanan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan Teknologi Informasi;
3. Terwujudnya Pelayanan Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;
4. Terwujudnya Pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan;
5. Terwujudnya Pengawasan yang berkualitas;
6. Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

II.2.2. Sasaran Strategis

Pengadilan Negeri Jayapura untuk mewujudkan visi dan misi tersebut telah merumuskan strategi dan program yang akan di capai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 Tahun dan tujuan mengacu kepada pernyataan visi dan misi Pengadilan Negeri jayapura Kelas IA. Sasaran strategis yang hendak di capai oleh Pengadilan Negeri Jayapura kelas IA sebagai berikut :

1. Terwujudnya Proses Peradilan yang pasti, Transparan dan Akuntabel;
2. Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara;
3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat miskin dan terpinggirkan
4. Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan
5. Meningkatnya Kualitas Pengawasan;
6. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

II.2.3. Indikator Kinerja Utama.

Seiring dengan perkembangan peningkatan sistem administrasi peradilan, maka sesuai dengan surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 192/KMA/SK/XI/2016 tentang Penetapan Reviuw Indikator Kinerja Utama Mahkamah Agung Republik Indonesia, maka Pengadilan Negeri Jayapura juga melakukan penyesuaian dalam menetapkan tujuan dan sasaran yang akan di capai.Adapaun Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Jayapura sebagai berikut

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Pengadilan Negeri Jayapura

No	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA
	Terwujudnya Proses Peradilan yang pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan. - Pidana - Perdata - PHI - Tipikir
		b. Persentase perkara yang putus tepat waktu - Pidana - Perdata - PHI - Tipikor
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum. Banding - Pidana - Perdata - PHI - Tipikor
		d. Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi. - Pidana - Perdata - PHI - Tipikor
		e. Persentase perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum Peninjauan kembali. - Pidana - Perdata - PHI - Tipikor
		f. Persentase perkara pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi.
		g. Persentase Indeks Kepuasan Pencari Keadilan
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada para pihak tepat waktu b. Persentase Salinan Putusan perkara Pidana yang dikirim kepada para pihak tepat waktu

		c. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi
		d. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu.
		e. Persentase Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus.
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan.
		b. Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan.
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan tertentu yang mendapat Layanan Bantuan Hukum.
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusa Perkara yang di tindaklanjuti (Eksekusi)
5.	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	a. Jumlah Pengawasan Biaya Perkara b. Jumlah Pengawasan Kuangan DIPA c. Jumlah Pengawasan Administrasi Umum
6.	Meningkatnya Kualitas SDM	a. Jumlah SDM yang mengikuti Diklat Administrasi Umum. b. Jumlah SDM yang mengikuti Diklat Teknis

Indikator Kinerja Utama diperlukan sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategi dalam mencapai tujuan, Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 2.2. Indikator Kinerja Kegiatan Pengadilan Negeri Jayapura

NO	TUJUAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
1.	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti trensparan dan akuntabel	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, Transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan : - Perdata - Pidana - PHI - Tipikor
			b. Persentase Perkara yang diselesaikan tepat waktu - Perdata - Pidana - PHI - Tipikor
			c. Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya Hukum Banding - Perdata

			- Pidana - PHI - Tipikor
			d. Persentase Perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum Kasasi - Perdata - Pidana - PHI - Tipikor
			e. Persentase Perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali - Perdata - Pidana - PHI - Tipikor
			f. Persentase Perkara Pidana Anak diselesaikan dengan Diversi
			g. Indeks Kepuasan Pencari Keadilan
2.	Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu
			b. Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada para pihak tepat waktu
			c. Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi
			d. Persentase berkas perkara yang di ajukan Banding, kasasi, dan PK secara lengkap dan tepat waktu
			e. Persentase Putusan Perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus
3.	Terwujudnya Pelayanan Akses peradilan bagi Masyarakat Miskin dan terpinggirkan	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Miskin dan terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan
			b. Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan
			c. Persentase Pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (POSBAKUM)

4.	Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan	Meningkatnya Kepagtuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara yang ditindaklanjuti (Eksekusi)
5.	Terwujudnya Kualitas Pengawasan	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	a. Jumlah Pengawasan Biaya Perkara
			b. Jumlah Pengawasan keuangan DIPA
			c. Jumlah Pengawasan Administrasi Umum
6.	Terwujudnya Kualitas Sumber Daya Manusia	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya manusia	a. Jumlah Sumber Daya Manusia yang mengikuti Diklat Administrasi Umum
			b. Jumlah Sumber Daya Manusia yang mengikuti diklat Teknis

Sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategis dalam mencapai tujuan strategis, maka Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA menetapkan Rencana Kerja Tahunan RKT yang di gambarkan pada Tabel berikut :

No	INDIKATOR KIERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan :	
		- Perdata	80
		- Pidana	80
		- PHI	80
		- Tipikor	80
		b. Persentase perkara yang di selesaikan tepat waktu :	
		- Perdata	90
		- Pidana	95
		- PHI	80
		- Tipikor	90
		c. Persentase Perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum Banding :	
		- Perdata	75
		- Pidana	80
		- Tipikor	50
		d. Persentase Perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum Kasasi :	
		- Perdata	75
		- Pidana	90
		- PHI	75

		- Tipikor	45
		e. Persentase Perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali :	
		- Perdata	75
		- Pidana	95
		- PHI	90
		- Tipikor	50
		Persentase perkara yang diselesaikan dengan Diversi	10
		Indek Kepuasan Pencari Keadilan	95
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian perkara	a. Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada para Pihak Tepat waktu	90
		b. Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada para Pihak tepat waktu	95
		c. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	10
		d. Persentase berkas Perkara yang di ajukan Banding, Kasasi, dan PK secara lengkap dan tepat waktu	100
		e. Persentase Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	100
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan terpinggirkan	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	0
		b. Persentase perkara yang diselesaikan diluar Gedung Pengadilan	0
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan tertentu yang mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100
4	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara yang ditindaklanjuti (Eksekusi)	10
5.	Meningkatnya Kualitas Pengawasan	a. Jumlah Pengawasan Biaya Perkara	100
		b. Jumlah Pengawasan Keuangan DIPA	100
		c. Jumlah Pengawasan Administrasi Umum	100
6.	Meningkatnya Kualitas SDM	a. Jumlah SDM yang mengikuti Diklat Administrasi Umum	20
		b. Jumlah SDM yang mengikuti Diklat Teknis	20

II.2.4 Program dan Kegiatan

Dari enam sasaran strategis tersebut di atas merupakan arahan bagi Pengadilan Negeri Jayapura dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dan dalam membuat rincian Program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum

Program peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal penyelesaian perkara, tertib administrasi perkara dan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan. Kegiatan Pokok yang dilaksanakan Pengadilan Negeri Jayapura dalam melaksanakan Program manajemen Peradilan Umum adalah :

- a. Penyelesaian Perkara Perdata, Pidana, PHI dan Tipikor;
- b. Penyelesaian Sisa Perkara Perdata, Pidana, PHI dan Tipikor;
- c. Ketelitian berkas perkara Banding, Kasasi dan PK yang disampaikan secara lengkap dan tepat waktu;
- d. Registrasi dan pendistribusian berkas perkara ke Majelis Hakim yang tepat waktu;
- e. Publikasi dan transparansi proses penyelesaian dan putusan perkara.

2. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya Mahkamah Agung

Program Dukungan Manajemen dan pelaksanaan Tugas Teknis lainnya Mahkamah Agung dibuat untuk mencapai sasaran strategis dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mencapai pengawasan yang berkualitas. Kegiatan pokok yang dilaksanakan dalam program ini adalah :

1. Pelaksanaan diklat teknis yudisial dan non yudisial;
2. Tindaklanjut pengaduan yang masuk;
3. Tindaklanjut temuan yang masuk dari tim pemeriksa.

3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Program Meningkatkan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung bertujuan untuk mencapai sasaran strategi dalam penyediaan sarana dan prasarana. Kegiatan pokok dalam program ini adalah pengadaan sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG RI.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, serta tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA menetapkan arah dan kebijakan strategi yang mengacu kepada sasaran Mahkamah Agung RI yaitu :

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

Dari sasaran-sasaran diatas Mahkamah Agung RI juga telah menetapkan arah dan kebijakan masing-masing sehingga Pengadilan Negeri Jayapura dalam menetapkan arah kebijakan tidak terlepas dari arah kebijakan Mahkamah Agung RI yaitu sebagai berikut :

Sasaran Strategis 1 : Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel

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

1. Penyempurnaan penerapan sistem Kamar;
2. Pembatasan Perkara Kasasi;
3. Proses Perkara yang sederhana dan murah;
4. Penguatan akses peradilan

Dengan uraian arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA Nomor : 142/KMA/SK/IX/2011 yang di perbaharui dengan SK KMA Nomor : 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar penanganan perkara yaitu, kama Pidana (pidana umum dan pidana khusus), kamar perdata (perdata umum dan perdata khusus), kamar TUN, kamar Agama dan kamar militer dengan tujuan antara lain :

- Menjaga konsistensi putusan
- Meningkatkan profesionalisme Hakim Agung
- 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 mengarah pada pencapaian tujuan implementasi sistem kamar, juga belum sepenuhnya dipahami tujuan dari sistem kamar itu sendiri, sehingga penyempurnaan penerapan sistem kamar ini di pandang sangat perlu untuk dilakukan dengan rencana strategi :

- a. Penataan ulang struktur organisasi sesuai alur kerja penanganan Manajemen perkara;
- b. Penguatan database perkara dan publikasi perkara;
- c. Menetapkan personil sesuai dengan kebutuhan masing – masing kamar dan penyempurnaan aturan sistem kamar.

b. Pembatasan Perkara Kasasi

Tingginya jumlah perkara masuk ke Mahkamah Agung dari Peradilan Tingkat Banding maupun tingkat pertama yang rata – rata dari peradilan umum sehingga sulit bagi Mahkamah Agung untuk melakukan pemetaan permasalahan hukum dan mengawasi secara konsistensi putusan, hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan para pencari keadilan terhadap hasil putusan baik di tingkat Banding maupun tingkat Pertama sehingga memicu para pihak melakukan upaya hukum Kasasi dan penetapan majelis yang bersifat acak belum selesai dengan keahlian mengakibatkan penanganan perkara belum sesuai dengan keahlian/latar belakang. Sehingga diharapkan ke depan pada Pengadilan tingkat Banding bisa diterapkan sistem kamar secara bertahap dan tingkat pertaman di tingkatkan spesialisasi Hakim dengan sertifikasi diklat dan akan diperbaharui secara berkala.

c. Proses berperkara yang sederhana dan murah

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode yang saling menguntungkan dan memakan waktu yang lama sehingga belum efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara melalui mediasi, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di Pengadilan, dan belum semua Hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman tentang mediasi belum ada keseragaman, 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, sehingga tidak mungkin akan selesai dengan proses mediasi saja, terutama perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biaya. Sehingga diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum Acara ataupun peraturan – eraturan dari Mahkamah Agung RI.

Sasaran Stratgeis 2 : Peningkatan Efektifitas 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 di tangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara perkara diregistrasi, sementara penyelesaian perkara pada tingkat pertama dan tingkat banding diatur dalam Surat Edaran Ketua Mahakamah 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 Badan Peradilan di bawahnya serta terlaksananya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian parkara dilingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang – undang (perkara-perkara Perdata Khusus dan Perkara

Pidana yang terdakwa berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) lingkungan Peradilan yang menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedangkan penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu tersebut sudah termasuk sampai proses Penyelesaian melalui Mediasi. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui Sisten Informasi Penelusuran Perkara (SIPP)

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 terikat dengan hukum formil yang ada, Mahkamah Agung menyusun regulasi sebagai payung hukum terlaksananya Small Claim Court.

Sasaran Strategis 2 : Meningkatkan Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan maka harus di capai dalam 3 (tiga) arah yaitu :

1. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin;
2. Sidang keliling/Zetting plaats;
3. Pos Pelayanan Bantuan Hukum sesuai Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor : 1 tahun 2014 dilakukan dengan uraian sebagai berikut :

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin, dari sisi antusias meningkat setiap tahunnya namun memiliki kendala dalam hal anggaran untuk memenuhi persoalan masyarakat yang ingin berperkara, juga sikap dan tanggapan masyarakat yang tidak yakin terhadap layanan tersebut. Diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, penajaman estimasi baseline berdasarkan data (1 sd 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 pertanggung jawaban keuangannya.

b. Pos Pelayanan Bantuan Hukum

Pelaksanaan Pos Layanan Bantuan Hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin yang tidak ada kemampuan membayar advokat dalam membuat surat gugatan, advis hukum dan pendampingan hak – hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi Masyarakat miskin berupa pendampingan secara meteriil di dalam 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 dan tingkat banding diatur melalui surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perkara agama dan perkata tata usaha negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkarannya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama wajib melaporkan alasan-alasanya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding. Dengan adanya semangat dari pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksananya kepastian hukum, serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya proses penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya, maka Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung RI pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penanganannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara perdata khusus atau perkara Pidana yang terdakwaanya 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 yang menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedangkan penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketenyttuan waktu termasuk penyelesaian minutasasi.

Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara di Mahkamah Agung dan Badan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara. Disamping hal tersebut diatas Mahkamah Agung juga 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*.

Sasarsan Strategis 5 : Meningkatkan hasil Pembinaan bagi Aparat Tenaga Teknis di Lingkungan Peradilan

Sistem Pembinaan yaitu dengan telah dilakukanya Assessment untuk Pejabat setingkat Esalaon III dalam pengembangan organisasi, serta pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya manusia (SDM) Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat Esalon III dan IV, mengembangkan dan mengimplementasikan Sistem manajemen SDM Berbasis Kompetensi (*Competncy Based HR Manajement*), menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assesment, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan Hakim secara berkelanjutan (*capacity building*), menyusun standard dan pelatihan aparatur peradilan (unit pelaksana diklat), serta menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk pembaharuan sisten manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Penggunaan parameter objektif dalam pelaksanaan pengawasan

Dalam pelaksanaan Penggunaan Parameter onbjektif 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 Ketua Mahkamah Agung Nomor : 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja dalam pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri Sipil pada Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di bawahnya tidak berlaku lagi untuk Hakim. Untuk itu diperlukan evaluasi dan harmonisasi peraturan yang ada dan didukung oleh keinginan yang kuat dari Pimpinan untuk mewujudkan peningkatan kinerja. Integritas dan disiplin Hakim sehingga dapat dilakukan penyusunan regulasi penergakan disiplin, peningkatan kinerja dan integritas hakim pada badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung. Permasalahan lainnya adalah belum ada kajian mengenai klasifikasi bobot perkara dan ukuran standar minimum produktifitas 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 denagn di adakannya 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;
3. Pengembangan Kompetensi SDM berbasis TI.

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien

Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakan telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan di internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Dengan demikian adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak keluhan dari para pencari keadilan. Di satu sisi, internal organisasi Mahkamah Agung dan 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 diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang lebih dikenal dengan sebutan "interoperability" yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerja 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 sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar Pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum dan lainnya;
2. Peningkatan sistem administrasi Pengadilan, meliputi akses atas aktifitas Pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi dan kesaksian;
3. Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer;
4. Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja;

5. 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. Pelayanan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh organisasi Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dan memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan serta pengelolaannya.

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

Perkembangan Teknologi dan Informasi yang 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.

Pemnafaatan teknologi dan informasi itu perlu didukung regulasi yang dapat mengendalikan perilaku aturan dan batasan. Perilaku dan regulasi dalam bidang TI di Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang sudah dibangun dan masih dibutuhkan seperti :

1. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi oleh tuntutan tata kelola kepemimpinan yang baik (Good Governance) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik.
2. Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 1-144/KMA/1/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan. Untuk 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 organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas dalam Surat Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/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 kini sudah diluncurkan CTS versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan umum, Peradilan Militer dan TUN sedangkan redesign SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.

c. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Baerbasis TI

Dalam visi dan misi Mahkamah Agung di sebutkan bahwa Mewujudkan Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bilamana Mahkamah Agung telah mampu mengelola dan membina SDM yang kompeten dengan dengan kriteria objektif, 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 berbasis kompetensi yang biasa disebut dengan Competency Based HR Manajemen (CBHRM). Sistem ini juga yang 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 antara manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contoh 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, dal lain-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 terperinci, 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 dimaksudkan adalah rotasi, mutasi dan promosi;
- c). Penilaian kinerja berbasis kompetensi;
- d). Remunerasi berbasis komputer;
- e). Pola pikir berbasis komputer.

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

Sehubungan dengan pengembangan karis, Mahkamah Agung akan membangun model kompetensi (teknis dan NonTeknis) dan profil kompetensi untuk seluruh jabatan di Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya untuk digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir. Dalam hal ini termasuk membangun kriteria promosi, mutasi dan pengembangan karis 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, karane 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 pengelolaanSDM 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 stretegi manajemen SDM.

5. manajemen SDM di posisikan sebagai aspek strategi 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 adalah dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu dan sinergi 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 berkompeten dengan kriteria objektif sehingga tercapai personil peradilan yang berintegritas dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria objektif, 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 berintegritas yang tinggi.

Untuk mendapatkan SDM yang kompeten dengan kriteria objektif, berintegritas dan profesional, maka Mahkamah Agung akan mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan profesi Respectable Judicial Training Center (JTC). Sistem ini akan dapat terwujud dengan usaha perbaikan pada berbagai aspek yaitu :

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;
7. Kegiatan pendukung lainnya (misalnya kegiatan penelitian dan pengembangan).

Perbaikan pada ketujuh aspek diatas 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 parmanen dan berkelanjutan (Continuing Judicial Education atau CJE). Maksud dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada Calon Hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan. Perkembangan akan menyesuaikan dengan perkembangan profesi yang mereka geluti sepanjang karir 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 :

1. Bersifat komprehensif, terpadu dan sinergi untuk membantu Hakim dan Aparatur peradilan memenuhi harapan masyarakat;
2. Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi Hakim dan Pegawai Pengadilan.

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

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

1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksanaan 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 apratur peradilan;

4. Rekrutmen SDM pada pelaksanaan 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 proses 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 diatas, ada 2 (dua) kebutuhan utama, yaitu : Peningkatan literasi TI dan standardisasi 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;
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 di capai dengan 4 arah kebijakan yaitu :

1. Penguatan Sumber Daya Manusia pelaksana fungsi pengawasan;
2. Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan;
3. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan pengaduan bagi masyarakat;
4. Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dalam penguatan sumber daya manusia pelaksana fungsi 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 Nomor : 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 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 di klarifikasi. 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 Ketua Mahkamah Agung 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 data base yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (sistem informasi persuratan/pengaduan ; sistem informasi penelusuran pengaduan/tindaklanjuti 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 Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 216/KMA/SK/XII/2011 tentang pedoman penanganan pengaduan melalui layanan pesan singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berakitan dengan whistleblowing/justice kolaborator 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 di klarifikasi 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 dengan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan telah adanya peraturan bersama Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial antara lain Peraturan Nomor : 02/PB/MA/IX/2012-2/PB/P.KY/09/2012 tentang Pengaduan 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 Pengawasa Eksternal dan dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pengawasan.

Sasaran Strategis 8 : Meningkatkan 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 arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia

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 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 yang belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang di butuhkan;
2. Belum ada parameter penentuan formasi Hakim berdasarkan beban kerja setiap Pengadilan secara lebih obyektif dan akurat;
3. Beluam ada tujuan rekrutmen Hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong;
4. Belum adanya prinsip pentingnya kompetensi Hakim di Pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektifitas mediasi;
5. Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam mengganti serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan tugas peradilan dengan baik;

6. Belum dilakukannya talent scouting ke beberapa Universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas;
7. Belum ada sistem rekrutmen asisten Hakim Agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan panataan pola rekrutmen Sumber Daya Peradilan adalah :
 - Adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang obyektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (meliputi nilai dan peringkat);
 - Terdapat bagian yang khusus mengenai laporan hasil assesmen, kompetensi SDM, rekam jejak Hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penetapan SDM Mahkamah Agung RI;
 - 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);
 - Pelibatan lembaga eksternal dal 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 adalaah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

b. Panataan Pola Promosi dan Mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan

Penataan sistem pembinaan dan pola 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 di hadapi 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 pearturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan;
3. Belum terlaksananya perbaikan standariisasi 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 Nomor : 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 pareadilan yaitu :

- a. Telah dilakukan assesmen untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi ;
- b. 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 :
 - Mengembangkan dan mengimplemetasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (competency based HR Manajemen);
 - Menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assesment;
 - Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan Hakim dan pegawai secara berkelanjutan (capacity building) ;
 - Menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil) ;
 - Menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung untuk menuju pembaharuan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

1. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung;
2. Penataan manajemen dalam rangka *Good court governance*
3. 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 Tatalaksana ;
5. Pengembangan budaya organisasi yang efektif. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung;

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

Untuk mengatasi kendala tersebut, ditetapkan 2 arah kebijakan kemandirian Anggaran Mahkamah di capai dengan 2 arah kebijakan yaitu ;

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

b. Penataan manajemen dalam rangka good court governance

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

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

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

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

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

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS IA

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pengadilan Negeri Jayapura menetapkan arah kebijakan dan strategi sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja.

Peningkatan kinerja merupakan suatu faktor pendorong dalam meningkatkan sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan sehingga masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum. Kinerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel. Peningkatan kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan integritas sumber Daya Aparatur Peradilan.

Hal – hal yang perlu diperhatikan untuk mendukung kebijakan dan strategi peningkatan Kinerja sebagai berikut :

- Sistem karir merupakan mekanisme promosi dan mutasi sesuai dengan kompetensi
- Pengawasan eksternal dan internal yang intensif dan berkesinambungan untuk menjamin berjalanya sistem atau proses peradilan yang akuntabel, berkeadilan bagi masyarakat;
- Kepatuhan Pengisian SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara dan KOMDANAS (Komunikasi Data Nasional);
- Menguasai Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan bidang masing-masing;
- Sarana dan Prasarana pendukung yang harus memadai.

2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada para pencari keadilan diperlukan kebijakan yang memerlihatkan hal-hal sebagai berikut :

- Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan yang mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggara pelayanan maupun penerima layanan;
- Memiliki mekanisme penanganan pengaduan yaitu Survei Kepuasan Pelanggan;
- Meningkatkan sarana dan prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik yaitu berupa SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara).

3.3. KERANGKA REGULASI

Dengan lahirnya undang-undang Nomor : 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional secara tegas menyatakan bahwa kerangka regulasi menjadi bagian dari salah satu dokumen perencanaan pembangunan Nasional. Pasal 4 ayat (2) menyatakan :

“RPJM Nasional merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada RPJM Nasional, yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program kementerian/lembaga dan lintas Kemnetrian/lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara meyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa kerangka regulasi dan kerangka pendanaan”.

Seiring dengan diterbitkannya undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan Pembangunan Nasiojnal tersebut dia atas dan undang-undang Nomor : 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, guna mendorong pencapaian prioritas pembangunan Nasional harusnya terwujud kepastian Hukum maka diperlukan adanya suatu regulasi peraturan perundng-undangan yang berkualitas. Pengadilan Negeri Jayapura sebagai salah satu satuan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum ikut serta dalam RPIM periode ke IV tahun 2020-2024 untuk melaksanakan program pemerintah guna terwujudnya pembangunan Hukum Nasional ditujukan untuk semakin mengembangkan kesadaran dan penegakan Hukum dalam berbagai aspek. Tahapan sasaran pembangunan Hukum Nasional jangka Menengah RPJMN tahun 2020-2024 adalah kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek kehidupan, sehingga perkembangan semakin mantap serta profesionalisme aparatur Negara di pusat dan daerah makin mampu mendukung pembangunan Nasional.

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertua dalam RPJM tahuhh 2020-2024 yang diamanatkan kepada setiap kementerian/lembaga, maka kementerian/lembaga dimaksud harus menetapkan kerangka regulasi yang dijadikan sebagai instrument guna mencapai sasaran kelembagaan. Kerangka regulasi merupakan pemecanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku masyarakat dan penuelenggara Negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Kerangka ini diatur dalam pasas 1 angka 14 Permen PPN/Kepala Bappenas Nomor : 1 tahun 2014 tentan pedoman penyusunan RPJMN 2015-2019 dan Peraturan sesmen PPN/Bappenas tentang juklat Nomor : 2/Juklat/Sesmen/03/2014 tentang petunjuk pelaksanaan Pedoman Pengintegrasian Kerangka Regulasi dalm RPJMN. Perlu dimasukan pila kerangka regulasi dam rencan strategi tahun 2020-2024 adalah :

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

Pengadilan Negeri Jayapura sebagai salah satu satuan kerja sebagai kawal depan Mahkamah Agung RI dalam merealisasikan program pemerintah yang dituangkan dalam RPJMN tahun 2020-2024 juga harus mengikuti kerangka regulasi yang dibuat Mahkamah Agung yang seiring dengan kebijakan lembaga yang dituangkan dalam arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung RI.

Tabel 3.1. Kerangka Regulasi Pengadilan Negeri Jayapura

Isu Strategis	Arah Kebijakan 2020-2024	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti Transparan dan Akuntabel	Peningkatan Penyelesaian perkara	Implementasi SK KMA tentang percepatan Penyeslesaian Perkara	Pembuatan Surat edaran Peningkatan Pelayanan
Peningkatan Efektivifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Peningkatan efektivitas kinerja aparatur	Pembaharuan Landasan Hukum Aparatur	Pembuatan SK tentang Peningkatan Kualitas Aparatur
Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan terpinggirkan	Peningkatan Pelayanan Publik	Implementasi SK KMA tentang Pelayanan Publik	Juklat/Pembuatan Surat Edaran
Meningkatnya kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Peningkatan Kualitas Putusan	Standarisasi Pelaksanaan Bimtek	Juklat/Juknis Bimtek
Terwujudnya Kualitas Pengawasan	Peningkatan Kualitas Pengawasan	Pelaksanaan Pengawasan secara menyeluruh	Juknis/Pembuatan Surat Edaran Badan Pengawasan
Terwujudnya Kualitas Sumber Daya Manuasi	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	Pelaksanaan Diklat dan Bimtek	Juklat/Juknis Badan Diklat Mahkamah Agung RI

Pengadilan Negeri Jayapura telah melaksanakan langkah – langkah penyesuaian regulasi dengan ketentuan untuk perbaikan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan. Apabila regulasi yang disesuaikan dengan peraturan Mahkamah Agung adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Perubahan.

- Pengadilan Negeri Jayapura telah mengikuti program Akreditasi dengan mendapat Nilai (Excelent) yang di nilai oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum'

2. perundang - undangan

Pengadiloan Negeri Jayapura telah melaksanakan sosialisasi tentang perundang-undangan atau peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah maupun dikeluarkan oleh Mahkamah Agung untuk menunjang pelaksanaan kegiatan kantor.

3. Penataan dan Penguatan Organisasi.

- Tata kerja dan organisasi Peradilan telah diatur dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata kerja kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.
- Pelaksanaan Zona Integritas dan Reformasi Birokrasi berdasarkan surat keputusan ketua pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA.

4. Penataan Tatalaksana.

Salah satu upaya dalam penataan tatalaksana Pengadilan Negeri Jayapura yaitu dengan penyusunan dan Implementasi Stander Operasioanl Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan kegiatan.

5. Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan kinerja Sumber Daya Manusia pada pengadilan Negeri Jayapura telah dilaksanakan melalui pembuatan buku catatn kerja harian yang kemudian diinput ke dalam aplikasi SIMAri Online berupa E-LLK, pemetaan jabatan dalam Analisa Jabatan (Anjab) yang menggambarkan kondisi sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Jayapura.

6. Penguatan akuntabilitas

Pengadilan Negeri Jayapura telah melakukan upaya penguatan akuntabilitas baik dalam bidang Kepaniteraan maupun Kesekretariatan, haal tersebut dapat diliht dengan adanya penerapan aplikasi SIPP, SIMAK BMN, SAIBA, e-Monev DJA, e-Monev bappenas dan KOMDANAS.

7. penguatan Pengawasan.

Pengawasan Internal pada Pengadilan Negeri Jayapura telah dilakukan oleh masing-masing Hakim Pengawas Bidang setiap bulan, yang dikoordinir oleh Wakil Ketua untuk dilaporkan kepada Ketua pengadilan. Selanjutnya hasil laporan pengawasan tersebut akan di evaluasi dalam agenda rapat rutin bulanan untuk menemukan solusi atas permasalahan yang di hadapi oleh masing-masing bagian.

8. peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

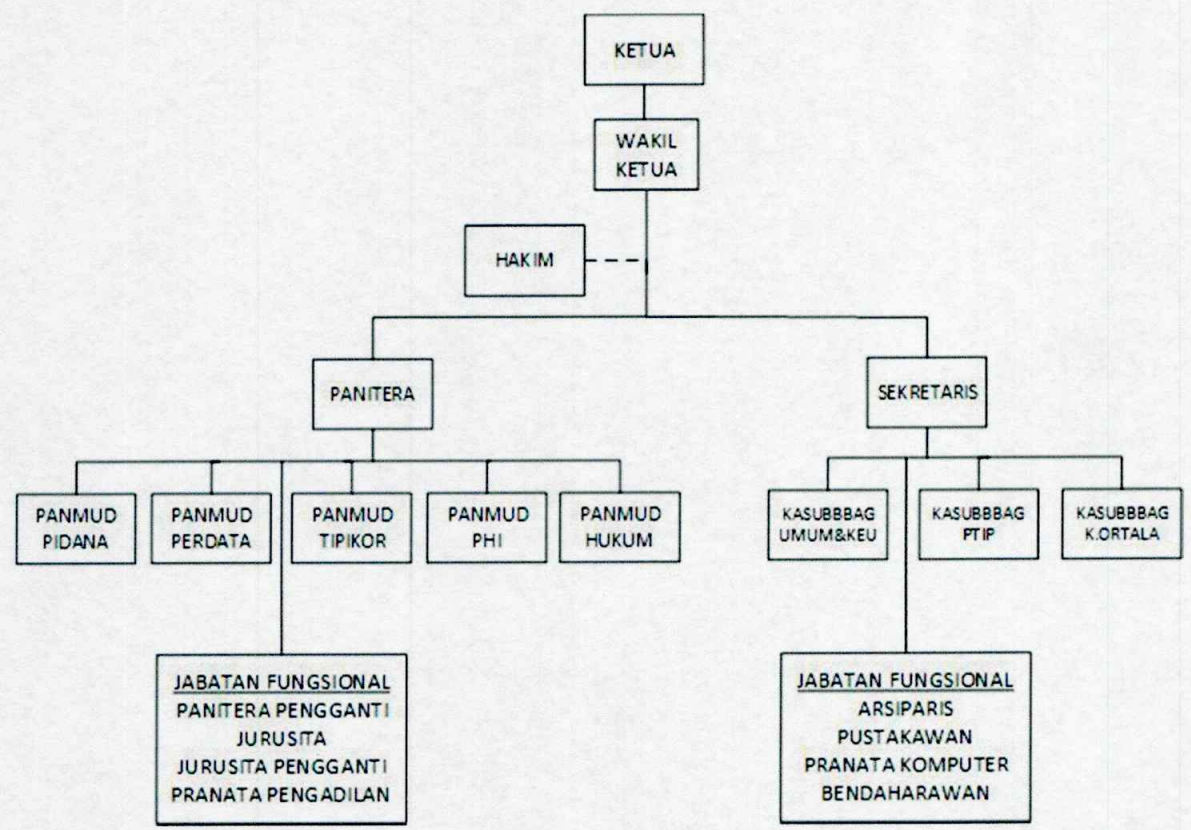
Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung RI Nomor : 1586/DJU/SK/PS01/9/2015 tentang pedoman Pelayanan Meja Informasi di lingkungan Peradilan Umum, maka Pengadilan Negeri Jayapura juga menyelenggarakan pelayanan Meja Informasi dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) untuk memudahkan pelayanan kepada pencari keadilan.

3.4. KERANGKA KELEMBAGAAN

Pengadilan Negeri Jayapura sebagai salah satu yang membawahi 4 Kabupaten dan 1 Kota, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus di dukung oleh struktur organisasi yang kuat. Tugas dan fungsi Pengadilan Negeri jayapura dilaksanakan oleh Ketua Pengadilan oeh Wakil Ketua, Panitera dan sekretaris Pengadilan Negeri Jayapura.

Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Jayapura dapat dilihat pada Bagan sebagai berikut :

Gambar 3.2. Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Jayapura



Mengenai Tata kerja dan organisasi Peradilan telah diatur dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor : 7 Tahun 2015 tentang organisasi dan Tata Kerja kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan. Adapun tudan Pokok dan fungsi setiap bagian dpat dijelaskan sebagai berikut :

Pearturan Mahkamah Agung Nomor : 7 ahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.

Bab I Umum

Pasal 1

- (1) Ketua Pengadilan sebagai pimpinan Pengadilan bertanggung jawab atas terselenggaranya administrasi perkara pada Pengadilan.

- (2) Ketua Pengadilan melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan peradilan di Peradilan Tingkat Banding dan Peradilan Tingkat Pertama yang dibantu oleh Wakil Ketua Pengadilan.
- (3) Ketua Pengadilan menunjuk Hakim sebagai Juru bicara Pengadilan untuk memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan Pengadilan;
- (4) Sebagai pelaksana administrasi perkara, Ketua Pengadilan menyerahkan kepada Panitera Pengadilan.

Pasal 2

Kepaniteraan Peradilan adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan tanggung jawab kepada Ketua Pengadilan.

Pasal 4

Kesekretariatan Peradilan adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan.

Bagian Kelima

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas IA

Paragraf 1

Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Pasal 44

(1) Kepaniteraan Pengadilan negeri Kelas IA adalah aparatur tata usaha Negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan Negeri Kelas IA.

(2) Kenaitearaan Pengadilan Negeri Kelas IA dipimpin oleh Panitera

Pasal 45

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas IA mempunyai tugas melaksanakan pemberian pemberian s dan administrasi perkara serta menyelekasikan surat – surat yang berkaitan dengan perkara.

Pasal 46

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 45, kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas IA menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis.
- b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata;
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana;
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus;

- e. pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara, penyajian data perkara dan transparansi perkara;
- f. Pelaksanaan administrasi keuangan dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang – undangan, minutasi, evaluasi dan administrasi Kepaniteraan;
- g. Pelaksanaan Mediasi;
- h. Pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan;
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh ketua Pengadilan Negeri.

Paragraf 2

Susunan Organisasi

Pasal 47

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas IA terdiri atas:

- a. Panitera Muda Perdata
- b. Panitera Muda Pidana
- c. Penitera Muada Khusus
- d. Panitera Muda Hukum

Pasal 48

Panitera Muda perdata mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang perdata

Pasal 49

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, panitera muda Perdata menyelenggarakan tugas sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara perdata;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara gugatan dan permohonan;
- c. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan penunjukan majelis Hakim dri Ketua Pengadilan;
- d. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkaraa yang sudah di putus dan dimunitasi;
- e. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
- f. Pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;
- g. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi, dan peninjauan kembali;

- h. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relaas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
- i. Pelaksanaan penerimaan konsinyasi;
- j. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
- k. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- l. pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera muda Hukum;
- m. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan;
- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Pasal 50

Panitera Muda Pidana mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang Pidana

Pasal 51

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 50, panitera Muda Pidana menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara pidana;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara pidana;
- c. Pelaksanaan penerimaan permohonan praperadilan dan pemberitahuan kepada termohon;
- d. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregistrasi untuk diteruskan kepada ketua Majelis hakim berdasarkan Penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan;
- e. Pelaksanaan perhitungan, penyiapan dan pengiriman penempatan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan;
- f. Pelaksanaan penerimaan permohonan ijin penggeledahan dan ijin penyitaan dari penyidik;
- g. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas yang sudah diputus dan diminutasi;
- h. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
- i. pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;
- j. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi, dan peninjauan kembali;

- k. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relaas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
- l. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada Jaksa penuntut Umum dan terdakwa;
- m. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
- n. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- o. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Penitera Muda Hukum;
- p. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteran;
- q. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Pasal 52

Panitera Muda Khusus mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang perkara khusus, antara lain perkara niaga, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tindak pidana korupsi, hak asasi manusia dan perikanan serta perkara khusus lainnya yang diperlukan.

Pasal 5

- (1) Jumlah Panitera Muda Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 yang dapat diangkat paling banyak 5 orang;
- (2) Jumlah panitera Muda khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

Pasal 54

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasa 52, Panitera Mudah Khusus menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara khusus;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara khusus;
- c. Pelaksanaan penerimaan permohonan praperadilan dan pemberitahuan kepada termohon;
- d. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregistr untuk di teruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
- e. Pelaksanaan penghitungan, penyiapan dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penagguhan penahanan;
- f. Pelaksanaan penerimaan permohonan ijin penggeledahan dan ijin peniytaan dari penyidik;
- g. Pelaksanaan penyiapan penunjukan Hakim pengawas dalam perkara kapailitan;
- h. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;

- i. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
- j. Pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali;
- k. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
- l. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relaas penyerahan isi putusan kepada pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
- m. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada Jaksa Penuntut Umum dan terdakwa;
- n. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
- o. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- p. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
- q. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan;
- r. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

Pasal 55

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

Pasal 56

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 55, Panitera Muda Hukum menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

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

Bagian Kelima

Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas IA

Paragraf 1

Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Pasal 272

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

(2) Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas IA dipimpin oleh Sekretaris.

Pasal 273

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

Pasal 274

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 273, Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas IA menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan pelaksanaan urusan perencanaan program dan anggaran;
- b. Pelaksanaan urusan Kepegawaian;
- c. Pelaksanaan urusan keuangan
- d. Penyiapan bahan pelaksanaan penataan organisasi dan tatalaksana;
- e. Pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, hubungan masyarakat dan perpustakaan;
- f. Pelaksanaan Pengelolaan teknologi informasi dan statistik;
- g. Penyiapanj bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan di lingkungan Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas IA

Paragraf 2

Susunan Organisasi

Pasal 275

Kesekretariatan Pengadilan Negeri Kelas IA terdiri atas :

- a. Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan pelaporan;
- b. Subbagian Kepegawaian, organisasi dan tatalaksana;
- c. Subbagian umum dan keuangan.

Pasal 276

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

Pasal 277

Subbagian Kepegawaian, organisasi dan tatalaksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan urusan kepegawaian, penataan organisasi dan tatalaksana.

Pasal 278

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

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 TARGET KINERJA

Sasaran Program	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya Proses Peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase sisa perkara yang diselesaikan:					
	- Perdata	95 %	80 %	81 %	82 %	83 %
	- Pidana	95 %	80 %	81 %	82 %	83 %
	- PHI	95 %	80 %	81 %	82 %	83 %
	- Tipikor	95 %	80 %	81 %	82 %	83 %
	Persentase perkara yang di selesaikan tepat waktu :					
	- Perdata	95 %	91 %	92 %	93 %	94 %
	- Pidana	95 %	95 %	96 %	97 %	98 %
	- PHI	95 %	80 %	81 %	82 %	83 %
	- Tipikor	95 %	95 %	96 %	97 %	98 %
	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding:					
	- Perdata	70 %	75 %	76 %	77 %	78 %
	- Pidana	70 %	80 %	81 %	82 %	83 %
	- Tipikor	70 %	50 %	51 %	52 %	53 %
	Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi :					
	- Perdata	30 %	70 %	71 %	72 %	73 %
	- Pidana	30 %	90 %	91 %	92 %	93 %
	- PHI	30 %	45 %	46 %	47 %	48 %
	- Tipikor	30 %	75 %	76 %	77 %	78 %
	Persentase Perkara yang tidak mengajukan upaya Hukum Peninjauan Kembali :					
	- Perdata	20 %	75 %	76 %	77 %	78 %
	- Pidana	20 %	95 %	96 %	96 %	97 %
	- PHI	20 %	50 %	51 %	52 %	53 %
	- Tipikor	20 %	90 %	91 %	92 %	93 %
	Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %

	Indeks Kepuasan Pencari Keadilan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada para pihak tepat waktu	85 %	90 %	91 %	92 %	93 %
	Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada para pihak tepat waktu	85 %	95 %	96 %	97 %	98 %
	Persentase Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	85 %	10 %	10%	10 %	10 %
	Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
	Persentase Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Meningkatnya Akses peradilan bagi Masyarakat Miskin dan terpinggirkan	Persentase perkara Prodeo yang diselesaikan	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Persentase perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Persentase Pencari keadilan Golongan tertentu yang mendapat Bantuan Hukum (POSBAKUM)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Meningkatnya Kepatuhan terhadap putusan Pengadilan	Persentase Putusan perkara yang ditindaklanjuti (Eksekusi)	100 %	10 %	10 %	10 %	10 %
Meningkatnya Kualitas Pengawasan	Jumlah Pengawasan Biaya Perkara	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Jumlah Pengawasan Keuangan DIPA	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Jumlah Pengawasan Administrasi Umum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Meningkatnya Kualitas SDM	Jumlah SDM yang mengikuti Diklat Administrasi Umum	20 %	21 %	22 %	23 %	24 %
	Jumlah SDM yang mengikuti Diklat Teknis	20	21	22	23	24 %

4.2. KERANGKA PENDANAAN

Pada tahun 2020 Pengadilan Negeri Jayapura memiliki 3 (tiga) Program Kerja yang terdapat pada 2 (dua) Daftar isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA). Rincian program yang mendukung dalam daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) sebagai berikut :

1. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Badan urusan administrasi Umum dengan kode satuan kerja 400038 dengan program sebagai berikut :
 - a. Program dukungan manajemen dan pelaksanaan Tugas Teknis lainnya, dengan output kegiatan :
 - Layanan dukungan manajemen satker;
 - Layanan Perkantoran.
 - b. Program peningkatan Sarana dan Prasana Aparatur Mahkamah Agung, dengan output kegiatan : layanan Sarana dan Prasarana Internal.
2. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Badan Peradilan Umum dengan kode satuan kerja 400039 dengan program peningkatan manajemen Peradilan Umum dengan output kegiatan :
 - a. Layanan Pos Bantuan Hukum;
 - b. Perkara Peradilan Umum yang diselesaikan di tingkat Pertama dan Banding yang tepat waktu.

Berdasarkan program-program yang terdapat dalam 2 (dua) Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) tersebut Pengadilan Negeri Jayapura menyusun Matrik Pendanaan sesuai target kinerja yang telah ditetapkan untuk mendukung pencapaian kinerja.

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategi Pengadilan Negeri Jayapura tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu pada Renstra Mahkamah Agung RI dengan menyesuaikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024, *Blue Print* Mahkamah Agung khususnya yang terkait dengan *roadmap* tahun 2020-2024 dan arah kebijakan pimpinan dalam pelaksanaan perencanaan strategis. Sehingga diharapkan hasil capaiannya dapat diukur dan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA. Selain itu penyusunan rencana strategis ini diharapkan telah mengantisipasi dinamika hukum, politik dan sosial yang berkembang di Indonesia

Dalam rencana strategis tahun 2020-2024 diuraikan hal-hal yang sudah dicapai Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA ada tahun 2015-2019 yaitu adanya peningkatan dalam menyelesaikan perkara pada Pengadilan Negeri Jayapura, adanya penurunan upaya hukum masyarakat pencari keadilan, penguatan sumber daya manusia dan peningkatan sistem pembinaan dan optimalisasi pengawasan internal.

Dengan keberhasilan tersebut sudah tentu tidak terlepas dari adanya permasalahan-permasalahan yang muncul pada kondisi Pengadilan Negeri Jayapura yang mempunyai potensi yang cukup kuat antara lain dengan diberlakukannya penyederhanaan proses perkara untuk menekan biaya berperkara, manajemen penanganan perkara, serta penguatan akses peradilan guna membantu masyarakat miskin dan terpinggirkan dalam memperoleh kemudahan akses ke Pengadilan

Guna menentukan arah kebijakan, tujuan dan sasaran kelembagaan, Pengadilan Negeri Jayapura dalam menjabarkan dan mengimplementasikan Visi dan Misinya, Pada rencanaa strategis tahun 2020-2024 Pengadilan Negeri Jayapura telah menetapkan 6 (enam) Tujuan yaitu :

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti transparan dan akuntabel;
2. Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan Teknologi Informasi;
3. Terwujudnya Pelayanan Peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;
4. Terwujudnya Pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan;
5. Terwujudnya Pengawasan yang berkualitas;
6. Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan tersebut telah ditentukan pula arah strategis, regulasi yang dibutuhkan, tata kelembagaan yang ideal, target kinerja tahunan dan kebutuhan pendanaan yang diperlukan.

LAMPIRAN

MATRIKS KINERJA TAHUN 2020-2024

MATRIKS REVIU RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020 – 2024

- Instansi

Visi

Misi
- : Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA

: Terwujudnya Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA yang Agung

: 1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan

: 2. Memberikan Pelayanan Hukum yang berkeadilan kepada Pencari Keadilan

3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan

4. Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Badan Peradilan

No	Tujuan		Target Jangka Menengah (5 Tahun)	Sasaran Strategis		Target				
	Uraian	Indikator Kinerja		Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Pencari Keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi	Presentase Perkara yang diselesaikan tepat waktu	85 %	Tenwujudnya Proses Peradilan yang Pasti , Transfaran dan Akuntabel	a. Presentase Sisa Perkara Perdata yang diselesaikan b. Presentase Sisa Perkara Perdata Khusus yang diselesaikan c. Presentase Sisa Perkara Pidana yang diselesaikan c. Presentase Sisa Perkara Pidana Khusus yang diselesaikan d. Presentase Perkara Perdata yang diselesaikan Tepat Waktu e. Presentase Perkara Perdata Khusus yang diselesaikan Tepat Waktu f. Presentase Perkara Pidana yang diselesaikan Tepat Waktu g. Presentase Perkara Pidana Khusus yang diselesaikan Tepat Waktu h. Presentase Perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum Bandig - Perdata - Pidana - Tipikor i. Presentase Perkaa yang tidak mengajukan Upaya Hukum Kasasi - Perdata - Pidana	95 % 95 % 95 % 95 % 95 % 95 % 95 % 95 % 70% 70% 70% 30% 30%	80% 80% 80% 80 % 91 % 80% 95 % 95 % 75% 80% 50% 70% 90%	81 % 81 % 81 % 81 % 92% 81 % 96% 96 % 76% 81% 51% 71% 91%	82% 82% 82% 82 % 93% 82 % 97 % 97 % 77% 82% 52% 72% 92%	83 % 83 % 83 % 83 % 94 % 83 % 98 % 98 % 78% 83% 53% 73% 93%

						- Tipikor - PHI j. Presentase Perkaa yang tidak mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali - Perdata - Pidana - Tipikor - PHI k. Presentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi l. Indeks Kepuasan Pencari Keadilan	30% 30%	75% 45%	76% 46%	77% 47%	78% 48%
2	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara					a. Presentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu b. Presentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu c. Pesentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi d. Presentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu e. Presentase Putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	85 % 85% 85% 100% 100 %	90% 95% 10% 100% 100%	91% 96% 10% 100% 100 %	92% 97% 10% 100% 100%	93% 98% 10% 100% 100%
3	Terwujudnya akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan				Meningkatkan Akses Peradilan bagi Masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. Presentase Perkara Prodeo yang diselesaikan b. Presentase perkara yang diselesaikan diluar Gedung Pengadilan c. Presentase Pencari Keadilan Golongan tertentu yang mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	0% 0% 100%	0% 0% 100%	0% 0% 100%	0% 0% 100%	0% 0% 100%

4	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	a. Presentase Perkara Putusan Perdata yang ditindaklanjuti Eksekusi	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Presentase Perkara Putusan Perdata yang ditindaklanjuti Eksekusi	100 %	10%	10%	10%	10%
		-	-	Jumlah Pengawasan Biaya Perkara	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
				Jumlah Pengawasan Keuangan DIPA	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
				Jumlah Pengawasan administrasi umum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
				Jumlah SDM yang mengikuti Diklat administrasi Umum	20%	21 %	22 %	23%	24%
				Jumlah SDM yang mengikuti Diklat Teknis	20%	21 %	22 %	23%	24%

LAMPIRAN

MATRIKS PENDANAAN

MATRIKS PENDANAAN

PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS IA

TAHUN 2020-2024

NO	PROGRAM	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2020		2021		2022		2023		2024	
					Vol	Anggaran	Vol	Anggaran	Vol	Anggaran	Vol	Anggaran	Vol	Anggaran
1	Program Dukungan Manajemen Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis dalam Penyelenggaraan Fungsi Peradilan	Opereasional Perkantoran	Jumlah Bulan Pelaksanaan Operasional Kantor	1 Layanan	Rp. 10.426.797.000,-	1 Layanan	10.920.318.000,-	-	-	-	-	-	-
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur pada Mahkamah Agung dan Badan-badan Peradilan	Dukungan Keterbukaan Informasi	Presentase (%) Penyediaan sarana dan Prasarana yang mendukung Penyelenggaraan Peradilan	1 Layanan	Rp. 25.000.000,-	1 Layanan	265.000.000,-	-	-	-	-	-	-
				Pengadaan Pengelolah Data data dan Komunikasi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Pengadaan Aset Pengolah Data dan Komunikasi (Alat Pengolah Data Pendukung Kepaniteraan)	2 Unit PC	Rp. 25.000.000,-	3 Unit	37.500.000,-	-	-	-	-	-	-

[illegible]

[illegible]

LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN

PENUNJUKAN TIM PENYUSUNAN LKJIP



PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS IA

**KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS IA
NOMOR : W30-U1/102/KP.07.01/1/2021**

Tentang

**PENUNJUKAN TIM PENYUSUN
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
(IKU, RENSTRA, RKT, PKT, dan LKJiP)
PADA PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS IA
KETUA PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS IA**

Menimbang :

- a. Bahwa dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi dan mengingat pentingnya SAKIP sebagai acuan penilaian atas pelaksanaan reformasi birokrasi Mahkamah Agung RI, serta untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Rencana Pembangunan jangka menengah dan Rencana Pembangunan jangka panjang, maka Pengadilan Negeri Jayapura perlu membentuk Tim Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- b. Bahwa pejabat/pegawai yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk melaksanakan tugasnya sebagai Tim Penyusun Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.
2. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
3. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.
4. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Republik Indonesia.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009.
7. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Fungsi, Struktur Organisasi, dan Tata Kerja.
8. Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2005 tentang Sekretariat Mahkamah Agung.
9. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2005 tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung.
10. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Instansi Pemerintah.

Memperhatikan : Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9 M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja di Lingkungan Instansi Pemerintah.

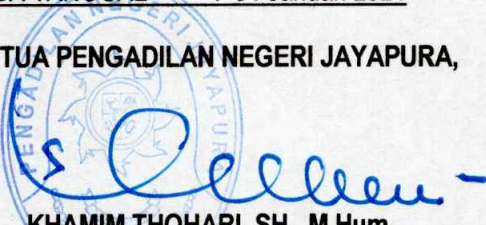
MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI JAYAPURA TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS IA

- Pertama** : Menunjuk dan mengangkat para pejabat / pegawai yang nama dan jabatannya tercantum dalam daftar lampiran Surat Keputusan ini sebagai Pembentukan Tim Penyusun SAKIP (pada Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA;
- Kedua** : Tim menjalankan tugas sesuai arahan Ketua, Wakil Ketua, Panitera dan Sekretaris Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA;
- Ketiga** : Tim Penyusun Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA agar melaporkan hasil penyusunan tersebut kepada Ketua Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA;
- Kempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : JAYAPURA
PADA TANGGAL : 04 Januari 2021

KETUA PENGADILAN NEGERI JAYAPURA,



KHAMIM THOHARI, SH., M.Hum.
NIP. 19671203 199212 1 001

Lampiran Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA

Nomor : W30-U1/102/KP.07.01/1/2021

Tanggal : 04 Januari 2021

**TIM PENYUSUN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
(IKU, RENSTRA, RKT, PKT dan LKJiP)
PENGADILAN NEGERI JAYAPURA KELAS IA**

- Pembina : 1. Ketua Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA
2. Wakil Ketua Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA
- Ketua : Panitera Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA
- Sekretaris : Sekretaris Pengadilan Negeri Jayapura Kelas IA
- Anggota : 1. Panitera Muda Pidana
2. Panitera Muda Perdata
3. Panitera Muda Hukum
4. Panitera Muda Khusus Tipikor
5. Panitera Muda Khusus PHI
6. Kasubbag Perencanaan, TI, dan Pelaporan
7. Kasubbag Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana
8. Kasubbag Umum dan Keuangan.

KETUA PENGADILAN NEGERI JAYAPURA,



KHAMIM THOHARI, SH., M.Hum.
NIP. 19671203 199212 1 001