



PENGADILAN NEGERI KALABAHI



DOKUMEN REVIEW RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024

PENGADILAN NEGERI KALABAHI

Jalan Jend. Sudirman No. 20 Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur
Telpon: KPN: (0386) 21067, KEPANITERAAN/FAX.: (0386) 21006

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Rencana Strategis (RENSTRA) Lima Tahun pertama sejak dicanangkan program kerja Mahkamah Agung RI 25 tahun 2010 – 2035, dimana penetapan rencana strategis lima tahun pertama tahun 2010 – 2014, dari hasil evaluasi yang terangkum setiap Tahunnya membawa perubahan yang cukup signifikan dimana berbagai perubahan sistim kerja dari paradigma lama menuju paradigma baru senantiasa dilakukan dari waktu ke waktu dengan mengacu pada berbagai regulasi yang ditetapkan baik oleh Pemerintah, pimpinan Mahkamah Agung, pimpinan Pengadilan Tinggi Kupang dan pimpinan Pengadilan Negeri Kalabahi, hal mana terlihat dari upaya peningkatan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi, peralihan penggunaan perangkat sistim manual menjadi sistim yang berbasis teknologi dan peningkatan penyelesaian perkara cukup menggembirakan, konteks perubahan dimaksud menjadi momentum untuk melakukan refleksi secara komperhensif baik terhadap aparaturnya maupun terhadap sistim kerja serta pelayanan terhadap publik, penguatan–penguatan diberbagai aspek sangat dibutuhkan dengan menggunakan instrumen berbasis kompetensi dan berbasis teknologi akan mampu menjawab berbagai tuntutan perubahan yang berdimensi oleh publik.

Pengadilan Negeri Kalabahi telah menetapkan sistim modernisasi manajemen berbasis kompetensi dan teknologi disertai penetapan rencana kerja yang terstruktur dan mengikat kedalam internal aparat agar memudahkan pencapaian hasil kerja yang dapat terukur, terencana, terpola dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai mekanisme yang ditetapkan.

Gerak laju perubahan yang ditetapkan oleh Pimpinan Pengadilan Negeri Kalabahi meliputi beberapa bidang kerja (area/bidang) yang merupakan prioritas utama, terdiri dari:

Manajemen dan Kepemimpinan.

1. Kebijakan peradilan.
2. Sumber daya manusia, perangkat pendukung dan keuangan.
3. Penyelesaian administrasi perkara dan penyelesaian perkara.
4. Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pencari keadilan.
5. Keterjangkauan pelayanan kepada publik.
6. Kepercayaan publik.

Penetapan Rencana Strategis Pengadilan Negeri Kalabahi untuk kurun waktu 5 Tahun dilaksanakan dengan berpijak dan merujuk pada berbagai peraturan perundang-undangan dan Keputusan Pimpinan Mahkamah Agung RI, Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Kupang dan Ketua Pengadilan Negeri Kalabahi serta tidak kalah penting tuntutan reformasi dalam bidang penegakkan hukum dalam wilayah hukum Pengadilan Negeri Kalabahi terkait tujuh (7) area/bidang perubahan.

Rancang bangun komitmen perubahan yang diawali dengan ditetapkannya Cetak Biru (*blue print*) dan Rencana Strategis Mahkamah Agung RI pada saat penetapan rencana kerja jangka panjang 25 tahun, maka mewajibkan Pengadilan Negeri Kalabahi menyusun dan menetapkan Rencana Strategis 5 tahun pertama, telah memberikan inspirasi serta penguatan dan dijadikan momentum untuk merefeksi berbagai penyelenggaraan tugas dan fungsi lembaga peradilan umum guna pencapaian tujuan utama Peradilan Indonesia yang Agung, maka pada penetapan Rencana Strategis 5 Tahun kedua menjadi keharusan bagi seluruh komponen aparatur pada Pengadilan Negeri Kalabahi untuk mengkonsentrasikan pikiran dan tenaga secara utuh guna diarahkan bagi penyelenggaraan peradilan, yaitu menyelenggarakan peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan dengan mengutamakan pelayanan yang prima, berkeadilan, berkualitas dan professional.

Dalam perjalanan menuju perubahan serta upaya pemulihan kepercayaan publik dimana realita yang terjadi sebelum adanya penetapan rencana kerja jangka panjang segenap badan peradilan

diperhadapkan pada krisis kepercayaan masyarakat pencari keadilan dan publik pada umumnya terhadap penyelenggaraan pokok-pokok kekuasaan kehakiman serta aparaturnya yang ada didalamnya secara menyeluruh, maka pada rencana strategis tahap pertama lebih difokuskan pada upaya perbaikan sistem penyelenggaraan peradilan dan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten serta peningkatan perangkat pendukung, dan pada penetapan rencana strategis tahap kedua lebih kepada peningkatan untuk menuju kesempurnaan. Visi dan misi Mahkamah Agung RI serta visi dan misi Pengadilan Negeri Kalabahi, merupakan alat dorong yang sangat efektif untuk memacu pencapaian tujuan bersama, sekaligus alat pendorong kearah perubahan sikap mental dan pola kerja tradisional ke arah yang modern, dari yang bersifat statis kearah inovasi dan dinamis.

Pengadilan Negeri Kalabahi selaku penyelenggara penegakan hukum di daerah telah merumuskan rencana kerja strategis, memadukan sistem penegakkan hukum dan akuntabilitas publik kinerja instansi pemerintah sebagai pijakan untuk menuju perubahan yang fundamental, dan gilirannya dapat dipertanggungjawabkan pelaksanaan peradilan kepada pemerintah dan publik.

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan instrumen pertanggungjawaban dan penjabaran pelaksanaan tugas kerja disertai serapan keseluruhan anggaran pendukung, sedangkan perencanaan strategis adalah perwujudan langkah awal untuk mengukur kinerja yang telah dilaksanakan dengan penyatuan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Bahwa dengan semakin kompleksnya tuntutan Reformasi Birokrasi secara keseluruhan bagi institusi pemerintahan, serta dinamika perubahan dalam sistem kerja, ditambah dengan tuntutan masyarakat yang sangat berdimensi maka secara bertahap. Pengadilan Negeri Kalabahi telah melakukan langkah-langkah perubahan penyelenggaraan peradilan baik itu terhadap aparatnya maupun di bidang penegakkan hukum dan keadilan.

Keterkaitan percepatan penyelesaian berbagai tugas sesuai dengan amanat undang-undang maka Pengadilan Negeri Kalabahi terus melakukan perubahan-perubahan dengan menyesuaikan keterbatasan sumber daya manusia dan perangkat teknologi tetap konsisten melakukan pembenahan diri sebagai bagian dari percepatan pemenuhan perubahan yang telah diamanatkan. Metode tepat guna, tepat sasaran dan asas manfaat sebagai instrument percepatan penyelenggaraan administrasi peradilan terangkum dalam Cetak Biru dan pola administrasi peradilan sebagaimana ditetapkan dalam Buku I, II, III dan IV maupun yang ditetapkan lewat Surat Keputusan dan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung RI belum mampu mengakomodir percepatan penyelenggaraan administrasi yang baik cepat, tepat dan biaya murah bahkan pencapaian kinerja masih belum menggembirakan, hal ini diakibatkan oleh keterbatasan sumber daya manusia bahkan jumlah personil yang masih sangat jauh dari formasi yang ideal pada Pengadilan Negeri Kalabahi.

Rangkuman keseluruhan pola yang diterapkan dengan tujuan mencapai hasil kerja dan pelayanan publik yang maksimal belum terjawab ketika ukuran kinerja diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja pada sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan instrument pertanggungjawaban tidak balans antara serapan penggunaan anggaran dan hasil kerja yang dicapai.

Manajemen yang berorientasi pada pencapaian hasil maka keseragaman gerak antara ketersediaan perangkat pendukung serta adanya sumber daya manusia adalah mutlak diselaraskan dengan suatu rencana yang strategis, terorganisir dan rencana yang berkesinambungan.

Tugas Pengadilan Negeri Kalabahi sebagai salah satu supporting unit penegakan hukum di daerah dalam upaya dan usaha penegakkan hukum dan keadilan telah menetapkan prioritas bidang kerja diatas dan diikuti pula pengembangan bidang kerja yang terakumulasi dalam program kerja tahunan sebagai penjabaran dari pokok kegiatan yang selanjutnya ditetapkan selanjutnya pada indikator kinerja utama sebagai upaya pencapaian tujuan penyelenggaraan sistem kerja peradilan, prioritas program kerja dimaksud adalah :

1. Percepatan penyelesaian perkara.
2. Peningkatan dan pengawasan pengendalian tugas pokok dan fungsi.
3. Peningkatan disiplin aparatur.
4. Peningkatan sumber daya manusia.
5. Peningkatan sumber dana.
6. Peningkatan sarana dan prasarana.
7. Peningkatan dan percepatan pelayanan publik dan informasi publik.
8. Penyempurnaan, penertiban dan percepatan penyelesaian administrasi.
9. Transparansi dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan Negara.

Penetapan 9 (sembilan) point prioritas tersebut diharapkan adanya perubahan yang signifikan terhadap perilaku Hakim, pejabat struktural dan pejabat fungsional maupun karyawan/ti, dengan demikian prinsip – prinsip *Good Governance* dapat terwujud dan selaras dengan prioritas reformasi birokrasi dalam jajaran Pengadilan Negeri Kalabahi.

Keseluruhan rangkuman perencanaan kerja yang mengacu pada pola kerja paradigma baru dan diikuti dengan desakan pelaksanaan perubahan yang diarahkan pada aparatur penegak hukum, penegakkan hukum itu sendiri dan keadilan didalamnya mencakup aspek yang luas, berdimensi sehingga dibutuhkan suatu perencanaan yang strategis terarah dan mudah untuk dijabarkan serta dilaksanakan, dimulai dari kemandirian lembaga, peningkatan pelaksanaan fungsi yuridis, administrasi, penataan penyelenggaraan keseluruhan administrasi peradilan dan administrasi keuangan serta pembangunan yang efisien dan efektif serta peninggkatan sumber daya manusia sehingga lebih profesional.

Permasalahan umum yang mesti menjadi perhatian adalah pengembangan dan atau penambahan unit-unit pelaksana teknis serta perubahan eselonering, mengingat tuntutan perubahan sebegitu kuatnya namun penerapannya justru dilakukan oleh sumber daya yang tradisional dan terbatas yang berdampak pada kecenderungan penurunan minat kerja dan frustasi dari akibat adanya penyempitan struktur dan eselonering.

1.2. Potensi Dan Permasalahan

1) Potensi

Pengadilan Negeri Kalabahi selaku unsur penegakan hukum di daerah memiliki peran ganda baik sebagai yudex factie untuk pengadilan tingkat pertama maupun pelaksanaan tugas-tugas administratif yang bersifat intern maupun ekstern pada Pengadilan Negeri Kalabahi. Dengan adanya beban tugas tersebut sudah tentu harus didukung oleh kekuatan sumber daya manusia dan sumber dana serta berbagai fasilitas lainnya yang memadai.

Peluang untuk penguatan sumber daya manusia dan sumber dana merupakan suatu hal yang harus dan mesti dipenuhi guna pencapaian perubahan sebagaimana diamanatkan dalam visi dan misi, sehingga dengan demikian akan menghasilkan perubahan yang signifikan sebagaimana tujuan yang ingin dicapai.

Akumulasi dari keterbatasan sumber daya manusia beserta problematik maupun rasa frustasi diperhadapkan pada tuntutan perubahan serta ketersediaan sarana teknologi yang makin menguat akan berdampak pada peningkatan kinerja aparat didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai amanat perundang-undangan.

Gambaran kondisi umum sebagaimana terurai diatas dan pada bagian lain tentang potensi dan permasalahan serta langkah-langkah kebijakan umum dan metode

penyelesaian tugas kerja menjadi suatu hal yang menuntut kebijakan internal yang efektif dan efisien untuk mengatasinya. Potensi dan peluang yang ada dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi baik secara kelembagaan maupun secara personal senantiasa diperhadapkan pada berbagai

potensi yang dijabarkan dengan menggunakan analisis SWOT (Strength/Kekuatan, Weakness/Kelemahan, Opportuniteis/ Peluang, Threats/Tantangan) yang selanjutnya dari analisis tersebut dalam penjelasan selanjutnya diakumulasikan kedalam potensi internal dan potensi eksternal.

2) Potensi Lingkungan Internal

Bahwa Pengadilan Negeri Kalabahi dengan keterbatasan sumber daya manusia serta keterbatasan anggaran dan perangkat pendukung memiliki variabel dan besaran yang variatif menjadi faktor kekuatan untuk menunjang keberhasilan rencana strategis.

Penerapan perencanaan kerja dengan mengacu pada rencana strategis dan dibarengi dengan peningkatan pengawasan dan pembinaan personil yang terarah serta terprogram dan dilaksanakan secara rutin, terjadwal dengan baik, bahkan direspon secara positif oleh segenap aparat maka dipastikan perubahan menuju perbaikan sistem kerja akan memberikan hasil yang positif.

Dengan formasi personalia yang masih jauh dari standart formasi ideal untuk ukuran pengadilan tingkat pertama, dan adanya keterbatasan dalam sumber daya yang berkompeten tidak menjadi hambatan untuk peningkatan kinerja dan pelayanan kepada publik diselenggarakan dengan menggunakan beberapa metode dan berbagai regulasi, antara lain :

1. Penyelenggaraan administrasi menggunakan protap yang ditetapkan dalam buku I sampai dengan IV, disertai penerapan perangkat peraturan lainnya secara kontinu diimbangi juga dengan kemampuan penyelenggaraan administrasi secara elektronik.
2. Optimalisasi penggunaan perangkat yang tersedia.
3. Adanya komitmen dari seluruh aparatur Pengadilan Negeri Kalabahi untuk menyelesaikan setiap tugas tepat waktu dan tepat sasaran. Tersedianya ruang pelayanan informasi dan pelayanan hukum kepada publik yang membutuhkan secara memadai.
4. Penyaluran informasi penyelesaian perkara melalui media informasi dengan menggunakan aplikasi perkara berbasis web.
5. Percepatan penyelesaian setiap keluhan masyarakat dalam bentuk pelayanan prima dan responsive. Ini merupakan potensi peningkatan kepercayaan masyarakat pada lembaga peradilan.
6. Peningkatan profesionalis aparatur dalam penyelesaian tugas dengan melakukan pertemuan periodik/berkala, usulan mengikuti pendidikan dan pelatihan (bimbingan teknis)

3) Potensi lingkungan Eksternal

1. Responsif institusi penegak hukum lainnya dalam percepatan penyelesaian perkara cukup baik.
2. Dukungan Pemerintah Daerah yang cukup baik sehingga pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan sedikit terbantu.

4) Permasalahan

- a. Permasalahan sangat variatif dari luasnya wilayah hukum, keterbatasan kendaraan operasional guna memperlancar pelaksanaan tugas penegakan hukum dan koordinasi, keterbatasan anggaran operasional dan kelemahan pada Sumber Daya Manusia.
- a. Jumlah Hakim dan Panitera Pengganti yang masih kurang atau tidak berimbang dengan volume perkara yang masuk dan harus diselesaikan dalam waktu 5 bulan.

- b. Masih adanya jabatan struktural yang belum terisi bahkan dirangkap oleh satu orang.
- c. Formasi pegawai pada Pengadilan Negeri Kalabahi yang masih jauh dari standar ideal baik secara jumlah maupun kompetensi pendidikan, sedangkan pelaksanaan tugas diharuskan untuk berpijak pada standar operasional prosedur dan standar pelayanan pengadilan.

Uraian berkaitan dengan potensi dan permasalahan yang tersebut diatas, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode analisis SWOT Strength / Kekuatan, Weakness / Kelemahan, Opportunitis / Peluang, Threats / Tantangan) maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

A. Kekuatan yang dimiliki

Kekuatan Pengadilan Negeri Kalabahi selaku *judex factie* tingkat pertama mencakup hal-hal yang memang secara peraturan perundang undangan telah diamanatkan sampai dengan hal-hal prinsip dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan secara internal oleh Mahkamah Agung RI, mencakup :

1. Pelaksana pokok-pokok kekuasaan kehakiman.
2. Bersifat independen, lepas dari pengaruh lembaga lain.
3. Pengelolaan dan pengendalian tugas berada pada satu sistem dibawah Mahkamah Agung RI.
4. Menjadi salah satu proyek percontohan reformasi birokrasi di daerah.
5. Memiliki rencana kerja yang terstruktur mengenai reformasi peradilan yang berada langsung dibawah Mahkamah Agung RI sebagaimana dituangkan dalam dokumen cetak biru Mahkamah Agung RI dan rencana strategis lima tahunan.
6. Melaksanakan pedoman perilaku hakim.
7. Secara rutin membuat Laporan Tahunan penyelenggaraan tugas peradilan dan diumumkan secara terbuka kepada publik melalui sarana website.
8. Memiliki hubungan baik dengan lembaga penegakkan hukum lainnya dan Pemerintah Daerah.

B. Kelemahan

Tinjauan kelemahan dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal. Berikut adalah kelemahan-kelemahan yang harus menjadi fokus perbaikan.

1. Manajemen dan Kepemimpinan

- a. Visi yang sekarang cukup sulit diterapkan akibat keterbatasan pemahaman dan tidak adanya penempatan personil dalam jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pendidikan.
- b. Pembagian tugas dan tanggung jawab antara pimpinan masih belum terjabar dengan spesifik.
- c. Ketidakjelasan koordinasi antara Ketua dan Wakil Ketua serta Panitera dan Sekretaris.
- d. Pola manajemen di pengadilan belum mengadopsi pola manajemen modern.
- e. Pengadilan tidak responsive terhadap dinamika masyarakat.
- f. Organisasi kaya fungsi namun miskin struktur.
- g. Kesejangan eselonering dibandingkan institusi lain yang sejajar/pada level yang sama.

2. Kebijakan Pengadilan

- a. Kebijakan pimpinan Mahkamah Agung yang tidak tersosialisasi dengan baik kepada aparaturnya pengadilan tingkat pertama.
- b. Perlu adanya acuan hukum yang jelas soal penafsiran hukum/undang-undang yang mengikat secara kelembagaan.
- c. Belum ada Undang-Undang Contempt of Court yang dapat menjaga kewibawaan Pengadilan.
- d. Pengadilan Tingkat Pertama belum mempunyai kewenangan mengatur sendiri urusan kepegawaian dan manajemen peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Sumber Daya

- a. Pola mutasi promosi yang tidak seimbangan dengan kebutuhan riil organisasi.
- b. Sistem penilaian kinerja belum berbasis merit.
- c. Sistem karir (promosi dan mutasi) belum mengacu pada daftar urutan kepangkatan (DUK).

4. Proses Peradilan/Pengadilan (Manajemen Perkara)

- a. Masih terdapat disparitas putusan di tingkat pertama.
- b. Masih terdapat ketidaksepakatan di kalangan hakim tingkat pertama – tentang suatu posisi hukum tertentu dalam putusan sehingga adanya dissenting opinion.
- c. Komposisi majelis hakim tidak cukup dibandingkan dengan jumlah perkara yang masuk.
- d. Masih banyak tunggakan perkara tahun sebelumnya yang harus diselesaikan terutama perkara perdata, pidana.
- e. Hukum acara belum mendukung perubahan proses pengelolaan perkara.
- f. Manajemen perkara belum dibangun berbasis IT.
- g. Kualitas sebagian putusan masih rendah.

5. Kepuasan Pengguna Pengadilan

Pengadilan belum memiliki mekanisme evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat pencari keadilan.

6. Keterjangkauan Pengadilan

- a. Pengadilan belum diberikan fasilitas infrastruktur yang dapat memudahkan masyarakat untuk berperkara.
- b. Sistem peradilan atau sistem alur perkara yang sekarang menuntut biaya tinggi. Biaya berperkara yang masih dianggap mahal.
- c. Pengadilan Negeri belum melakukan pengolahan informasi dengan baik untuk diakses oleh masyarakat.

7. Kepercayaan Publik

- a. Fungsi pengawasan internal tidak berjalan efektif.
- b. Pengawasan belum dilakukan secara sistematis.

C. Peluang yang dimiliki

Tinjauan peluang yang dimiliki dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal, yakni :

1. Area Manajemen dan Kepemimpinan

Meningkatkan peran dalam melaksanakan visi dan misi yang sudah ditetapkan dalam rencana strategis dan program kerja agar setiap aparaturnya Pengadilan Negeri

memiliki pemahaman yang sama mengenai visi dan misi tersebut, sehingga tujuan organisasi dapat lebih efektif pencapaiannya.

2. Area Perencanaan dan Kebijakan Pengadilan (Internal)

- a. Melakukan perencanaan kebutuhan yang komprehensif baik terkait kebutuhan sumber daya manusia (pelaksana), sumber dana (anggaran), sarana prasarana (perangkat) dan capaian yang diperoleh (perform) dari kegiatan yang ditetapkan.
- b. Penerapan sistem pembagian tugas (job description) yang jelas, transparan dan terukur serta efisiensi pelaksanaan kegiatan dari segi waktu dan pencapaian hasil yang berkualitas.

3. Area Manajemen Sumberdaya (Manusia, Material, Keuangan)

- a. Pemberian apresiasi terhadap kecepatan dan ketepatan penyelesaian tugas (reward) bagi personil yang berprestasi.
- b. Sarana dan prasarana yang ideal (gedung sesuai prototype, ruang kerja yang nyaman, perangkat IT yang memenuhi standart minimum kebutuhan serta fasilitas operasional yang ideal).
- c. Hubungan dengan lembaga eksternal terutama lembaga penegak hukum yang lebih baik.
- d. Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab perlu ditingkatkan untuk dapat menciptakan efektifitas kinerja Pengadilan.
- e. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pengadilan dalam hal penempatan dalam suatu jabatan perlu mempertimbangkan asas kebutuhan dan profesionalisme (kompetensi pendidikan) individu yang tepat dalam menduduki suatu jabatan, agar kinerja dari organisasi (pengadilan negeri) menjadi lebih terorganisir dan lebih efektif.

4. Area Proses Peradilan

- a. Komitmen pimpinan Pengadilan Negeri dan seluruh aparaturnya untuk berubah sesuai tuntutan reformasi.
- b. Meningkatnya dukungan anggaran.
- c. Meningkatnya keterbukaan di Institusi peradilan.
- d. Koordinasi yang sudah terlaksana dengan para pihak dalam penegakan hukum perlu lebih ditingkatkan, agar efektifitas proses dan kualitas dari putusan menjadi lebih baik.

5. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

- a. Ketersediaan fasilitas ruang tamu terbuka dan ruang pelayanan publik.
- b. Tersedianya kebijakan dan regulasi terkait dengan pelayanan publik.
- c. Telah tersedianya unit pengaduan terkait aspek penyelenggaraan peradilan.
- d. Pengembangan sistem informasi terkait keuangan, pengadaan dan perkara memberikan kemudahan akses bagi para pihak dan masyarakat dalam mendapatkan informasi.

6. Area Pengadilan yang Terjangkau

- a. Biaya prodeo yang sudah ditanggung negara.
- b. Asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

7. Area Kepercayaan Masyarakat

- a. Peningkatan pelayanan prima dan transparansi proses peradilan.

- b. Sosialisasi mengenai hukum, tugas pokok dan peran pengadilan sebagai salah satu institusi penegak hukum yang sudah dilakukan saat ini perlu lebih ditingkatkan lagi, agar pemahaman masyarakat menjadi lebih baik.
- c. Melalui sistem informasi yang sudah dibangun saat ini, dari sisi transparansi perlu ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan, agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang akurat dan akuntabel.

D. Tantangan yang dihadapi

Tinjauan tantangan yang dihadapi dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal tersebut, yaitu :

1. Area Manajemen dan Kepemimpinan

- a. Visi dan misi yang ada belum dapat diterapkan dengan baik.

Hal ini diakibatkan karena akibat keterbatasan pemahaman dan tidak adanya penempatan personil dalam jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pendidikan sedangkan disisi lain visi dan misi merupakan faktor penggerak utama dari lembaga pengadilan dalam menjalankan fungsinya. Diharapkan visi dan misi yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri mampu disesuaikan atau diadaptasi dengan keadaan yang ada saat ini dan tantangan yang dihadapi di depan, sehingga nantinya dapat lebih mudah untuk diterapkan sebagai acuan dalam melakukan kegiatan sesuai dengan keadaan yang ada atau dihadapi.

- b. Kurangnya pemahaman akan visi dan misi pengadilan.

Dengan kondisi ini, mengakibatkan tidak adanya perimbangan pembagian tugas sehingga terjadi penumpukan tugas, monopoli tanggung jawab dan berdampak pada tidak efektifnya penyusunan rencana kerja hingga evaluasi pelaksanaan program kerja yang ditetapkan. Sosialisasi visi dan misi secara berjenjang perlu dilakukan untuk mensentralisasi pemahaman akan visi dan misi pengadilan, sehingga pemahaman yang dimiliki oleh semua elemen di dalamnya menjadi seragam dan standar.

2. Area Perencanaan dan Kebijakan Pengadilan (Internal)

- a. Perencanaan yang masih belum sesuai dengan kebutuhan.

Dalam membuat perencanaan kebijakan diharapkan hasilnya adalah kebijakan yang mampu menjawab kebutuhan serta kondisi di lapangan. Namun hingga saat ini proses perencanaan kebijakan Pengadilan Negeri, masih merupakan modifikasi/adaptasi dan perubahan berupa penambahan/pengurangan terhadap perencanaan dan kebijakan yang sudah ada sebelumnya, hal ini disebabkan karena kebijakan yang cenderung kaku dan bersifat normatif sehingga tidak dapat diimplementasikan langsung di lapangan.

- b. Kurangnya sosialisasi kebijakan MARI.

Sosialisasi terkait kebijakan-kebijakan lembaga yang ada masih kurang optimal dilakukan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya dokumen sosialisasi yang dapat dibagikan kepada aparaturnya pengadilan sehingga menyebabkan banyaknya kebijakan yang tidak terimplementasi karena ketidaktahuan aparat terhadap kebijakan yang sudah ada tersebut.

3. Area Manajemen Sumber Daya (Manusia, Material, Keuangan), yang menjadi fokus perhatian pada area ini adalah:

- a. Kurangnya sarana untuk meningkatkan kemampuan/kompetensi para aparat pengadilan dalam menghadapi perubahan.

Peningkatan kemampuan atau kompetensi dibutuhkan oleh aparat pengadilan dalam menghadapi keadaan yang ada dan tuntutan masyarakat, serta mengikuti perkembangan zaman. Nantinya diharapkan agar lembaga peradilan memiliki sumberdaya yang mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi serta tantangan-tantangan yang dihadapi.

b. Tidak berimbangnya tunjangan antara aparat peradilan.

Ketidakberimbangan tunjangan khusus antara hakim dan aparatur pengadilan menyebabkan kecemburuan antara para aparat peradilan. Hal ini secara tidak langsung juga memberi dampak bagi pelaksanaan tugas aparatur pengadilan lainnya.

c. Permasalahan distribusi tugas dan tanggung jawab.

Terjadinya rangkap tugas dan jabatan lebih disebabkan karena tidak tersedianya sumber daya manusia aparatur pengadilan yang cukup dan berkompeten dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai bidang/tugas dan tanggungjawab jabatan. Penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan dan kapabilitasnya bertujuan untuk dapat mengefektifkan kinerja dari lembaga pengadilan itu sendiri. Dengan dapat menempatkan sumber daya yang sesuai dengan kemampuannya diharapkan tiap-tiap bidang pekerjaan di dalam lembaga peradilan dapat tertangani dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja dari lembaga pengadilan.

d. Kurang jelasnya peran, wewenang dan tanggung jawab antar aparat peradilan. Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab dibutuhkan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan juga berguna untuk meningkatkan tanggung jawab dari tiap-tiap aparat pengadilan.

e. Sistem pembinaan karir yang kurang objektif.

Sistem pembinaan karir dibutuhkan sebagai suatu bentuk dari tanggung jawab lembaga peradilan dalam mengelola sumberdaya manusianya. Hal ini bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai jenjang karir, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap aparat peradilan dalam meningkatkan karirnya.

f. Kurangnya jumlah hakim.

Pada saat ini jumlah hakim yang ada di dalam lembaga Pengadilan Negeri Kalabahi tidak sesuai dengan jumlah perkara yang perlu ditangani. Dengan adanya peningkatan jumlah Hakim diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja Pengadilan Negeri Kalabahi dan meminimalisir terjadinya tumpukan perkara.

g. Anggaran yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan.

Pada saat ini anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Kalabahi tidak dapat mendukung setiap kegiatan, sarana dan prasarana. Anggaran yang diberikan pusat untuk pengadaan sarana dan prasarana tidak sesuai dengan kebutuhan Pengadilan Negeri.

4. Area Proses Internal Peradilan

Belum adanya sistem peradilan yang dapat mempercepat suatu proses berperkara. Perbaikan sistem peradilan diperlukan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengadilan agar dapat melakukan suatu proses perkara secara efektif dan efisien.

5. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

Kurangnya sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang dimiliki Pengadilan Negeri Kalabahi pada saat ini dirasa belum memadai, kurang layak untuk digunakan,

dan juga perawatan yang dilakukan terhadap sarana dan prasarana yang ada masih minim. Hal ini disebabkan karena anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Kalabahi belum mampu memenuhi semua kebutuhan yang ada.

6. Area Pengadilan yang Terjangkau

Kurangnya tersedianya akses informasi yang dapat dengan mudah dijangkau oleh masyarakat.

Pada saat ini masyarakat masih merasa bahwa informasi yang mereka dapatkan mengenai Pengadilan Negeri Kalabahi masih terbatas. Hal ini salah satunya disebabkan oleh masih kurangnya dukungan Sarana IT dan belum optimalnya pemanfaatan Sarana IT serta belum tersedianya tenaga/personil yang mampu mengelolanya dengan baik.

7. Area Kepercayaan Masyarakat

Kurangnya sosialisasi mengenai hukum kepada masyarakat. Sosialisasi hukum yang dimaksud adalah memberikan pengetahuan mengenai hukum kepada masyarakat. Hal ini perlu dilakukan mengingat masih banyaknya masyarakat yang tidak mengenal hukum.

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN

2.1. Visi

Pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan dibidang penegakkan hukum khusus pada bidang peradilan umum kepada komponen masyarakat pencari keadilan, maka Pengadilan Negeri Kalabahi beserta jajarannya menyatakan sikap sebagai aparat yang siap melayani sebagai wujud dari abdi negara dan abdi masyarakat, hal tersebut sudah merupakan komitmen yang dijiwai oleh semangat pembaharuan.

Demi untuk menyamakan persepsi serta fokus pada tujuan utama sebagaimana amanat reformasi maka ditetapkan Visi sebagai dasar pencapaian harapan yaitu : **“Terwujudnya Pengadilan Negeri Kalabahi Yang Agung”**.

Bahwa visi Pengadilan Negeri Kalabahi sebagaimana tersebut diatas bukan slogan atau kalimat retorika akan tetapi suatu tekad untuk melakukan perubahan dari yang bersifat tradisional kearah yang modern demi terwujudnya Peradilan Yang Agung.

2.2. Misi

Pencapaian tujuan terwujudnya suatu peradilan yang agung sudah tentu dilakukan dengan berani dan beresiko dimana penetapan perubahan dari paradigma yang mengarah pada revitalisasi manajemen tradisional kearah manajemen *good governance* yang kompetitif, tanggap, reponsif dan global maka untuk mendukung visi yang mulia tersebut ditetapkan rangkaian misi sebagaimana yang terurai dibawah ini :

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

2.3. Tujuan

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

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

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Terwujudnya Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.

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

1.1 Sasaran Strategis

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan dari tahun 2020 – 2024, Sasaran Strategis yang hendak dicapai Pengadilan Negeri Kalabahi adalah sebagai berikut :

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

Rencana Strategis Tahun 2020–2024 Pengadilan Negeri Kalabahi ini telah mengalami perubahan atau telah di review dengan alasan bahwa temuan dari hasil Assesmen Survelen Pengawasan Daerah dan Pembinaan Pengadilan Tinggi Kupang di Pengadilan Negeri Kalabahi bahwa sesuai dengan temuan tersebut terdapat beberapa temuan diantaranya bahwa Rumusan Tujuan dan Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Utama (IKU) tidak Inline dengan Visi dan Misi dalam RENSTRA tahun 2020-2024 dan karena itu tidak sinkron antara dokumen Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2021 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dengan Dokumen RENSTRA.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan dan Sasaran Strategis 5 (lima) tahun ke depan, Pengadilan Negeri Kalabahi mencanangkan Program Jangka Menengah yang merupakan pentahapan dari Program Jangka Panjang serta penyesuaian Program kegiatan untuk mencapai Visi dan Misi sebagaimana dalam Blue Print Mahkamah Agung RI 2010-2035. Adapun Program kegiatan selengkapnya adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur Peradilan.
2. Peningkatan sarana dan prasarana Peradilan.
3. Peningkatan efisiensi kerja dan pengawasan Aparatur Peradilan.
4. Terwujudnya penyelesaian perkara secara cepat dan transparan.
5. Pengelolaan anggaran secara tertib dan dapat dipertanggung jawabkan.
6. Peningkatan pelayanan publik terhadap pencari keadilan dan masyarakat umum.
7. Menuju Manajemen Perkantoran Modern.

Penjabaran dan Hal-hal yang akan dilakukan dari program kegiatan dalam rangka untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis 2020 – 2024 sebagai berikut :

1. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Peradilan :
 - Keikutsertaan aparat peradilan dalam pelatihan-pelatihan.
 - Pembinaan disiplin aparat Peradilan.
 - Persentase Kelengkapan Dokumen SIKEP.

2. Peningkatan sarana dan prasarana Peradilan :
 - Pemeliharaan Gedung dan inventaris.
 - Pembenahan administrasi teknis Peradilan dan administrasi umum.
 - Pemanfaatan teknologi informasi untuk menunjang transparansi.
3. Peningkatan efesiensi kerja dan pengawasan Aparatur Peradilan :
 - Terlaksananya proses kinerja sesuai SOP yang telah ditetapkan.
 - Evaluasi kinerja dalam rapat rutin bulanan.
 - Pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh pimpinan dan Hakim Pengawas serta pengawasan fungsional yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI.
 - Pemberian sangsi teguran dan teguran dan peringatan bagi aparatat yang melanggar ketentuan.
 - Pemberian Reward and Punishment untuk mendukung basis kinerja.
 - Menanamkan Budaya Kerja dan Pelayanan.
4. Terwujudnya penyelesaian perkara secara cepat, transparan dan berkeadilan :
 - Terlaksananya proses kinerja aparat dibidang teknis Peradilan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.
 - Terlaksananya pemeriksaan perkara sesuai dengan hukum acara dan hukum materil yang berlaku.
 - Akses informasi yang jelas tentang proses penyelesaian perkara.
 - Akses yang mudah dan cepat dalam memperoleh salinan putusan.
5. Pengelolaan anggaran secara tertip, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan :
 - Merencanakan dan menyusun RKA-KL.
 - Penata-usahaan pembukuan.
 - Penyusunan laporan yang akurat.
 - Pertanggungjawaban yang akuntabel.
6. Peningkatan pelayanan publik yang baik terhadap pencari keadilan dan masyarakat umum:
 - Penyusunan tata cara pelayanan / SOP yang baik.
 - Pemberian pelayanan yang baik, ramah dan cepat serta murah.
 - Penyediaan fasilitas penunjang pelayanan public.
7. Menuju perkantoran yang modern :
 - Penataan organisasi dan Manajemen.
 - Adanya pelatihan berorientasi manajemen dan tata kelola organisasi.
 - Penerapan Sistem Komputerisasi Data.
 - Mendukung program keterbukaan informasi badan peradilan sesuai dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung R.I. Nomor : 1-144/KMA/SK/I/2011 dan berdasarkan

ketentuan sistem Reformasi Birokrasi.

Bahwa untuk pencapaian kinerja yang maksimal serta guna peningkatan dari tahun ke tahun perlu ditetapkan Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Kalabahi sehingga dapat diukur sejauh mana pencapaian hasil kinerja pada setiap akhir tahunnya. Gambaran Indikator Kinerja Utama dituangkan dalam matriks dibawah ini :

Visi : **Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung**

Misi :

1. Menjaga kemandirian badan peradilan.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan.

MATRIKS REVIEW RENCANA STRATEGIS KINERJA 2020-2024
PENGADILAN NEGERI KALABAHI

No	Tujuan		Target	Sasaran		Target					Strategis				Rp
	Uraian	Indikator Kinerja		Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Targat	
1.	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Prosentase sisa perkara yang diselesaikan 🚩 Perdata 🚩 Pidana	100% 100%	Terwujudnya Proses Peradilan Yang pasti,Trans paran dan Akuntabel	Prosentase sisa perkara yang diselesaikan 🚩 Perdata 🚩 Pidana	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	Program Dukungan Manejemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	Layanan Dukungan Manajemen Pengadilan	100%	115.850.000,-
		Persentase perkara 🚩 Perdata 🚩 Pidana Yang diselesaikan tepat waktu	90% 90%		Persentase perkara 🚩 Perdata 🚩 Pidana Yang diselesaikan tepat waktu	87% 87%	89% 89%	90% 90%	92% 92%	95% 95%			Layanan Perkantoran	100%	4.485.685.000,-
		Persentase penurunan sisa Perkara 🚩 Perdata 🚩 Pidana	60% 60%		Persentase penurunan sisa Perkara 🚩 Perdata 🚩 Pidana	60% 60%	60% 60%	60% 60%	60% 60%	60% 60%			Layanan Internal (Overhead)	100%	37.500.000,-
		Peresentase Perkara yang tidak mengajuka Upaya Hukum 🚩 Banding 🚩 Kasasi 🚩 PK	95% 97% 99%		Presentase Perkara yang tidak mengajuka Upaya Hukum 🚩 Banding 🚩 Kasasi 🚩 PK	94% 95% 98%	94% 96% 98%	95% 97% 99%	95% 97% 99%	96% 97% 99%	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Pos Bantuan Hukum		31.200.000,-

		Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan diversi	1%		Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan diversi	1%	1%	1%	1%	2%			Perkara Peradilan Umum yang diselesaikan ditingkat pertama dan banding yang tepat waktu	100%	84.610.000,-
		Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	70%		Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	69%	70%	70%	75%	80%			Perkara Peradilan Umum yang diselesaikan melalui pembebasan biaya perkara	100%	
2.	Terwujudnya Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh Para g Tepat Waktu	95%	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian perkara	Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh Para g Tepat Waktu	93%	94%	95%	96%	97%					
		Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	2%		Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	2%	2%	2%	2%	2%					
		berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	90%		Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara l	89%	89%	89%	89%	89%					

					engkap dan tepat waktu										
		Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	0%		Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat di akses secara online dal am waktu 1 hari setel ah di putus	0%	0%	0%	0%	0%					
3.	Terwujudn ya peningkata n akses peradilan bagi masyaraka t miskin dan terpinggirk an	Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	100%	M eni ngk atnya A kses Peradi lan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirk an											
		Persentase perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	0%		Persentase perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	0%	0%	0%	0%	0%					

		Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100%		Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	95%	97	100%	100%	100%					
4.	Terwujudnya peningkatan kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	90%	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	90%	90%	90%	91%	92%					

MATRIKS PENDANAAN 2020 – 2024
PENGADILAN NEGERI KALABAHI

NO.	PROGRAM	TAHUN ANGGARAN *)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	4.485.401.000,-	4.528.185.000,-	4.799.762.000,-	4.920.219.000,-	5.015.024.190,-
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	25.000.000,-	37.500.000,-	39.000.000,-	41.000.000,-	42.000.000,-
3	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	111.450.000,-	115.810.000,-	119.490.000,-	123.450.000,-	127.810.000,-

INDIKATOR KINERJA UTAMA PENGADILAN NEGERI KALABAH

Tabel Review Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Kalabahi

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Penanggung Jawab	Sumber Data
1	Terwujudnya Proses Peradilan yang pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Prosentase sisa perkara yang diselesaikan - Perdata - Pidana	$\frac{\text{Jumlah Sisa Perkara yang diselesaikan}}{\text{Jumlah Sisa Perkara yang harus diselesaikan}} \times 100 \%$ Catatan : Sisa perkara : Sisa perkara tahun sebelumnya	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu. - Perdata - Pidana	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan tahun berjalan}}{\text{Jumlah Perkara yang ada}} \times 100 \%$ Catatan : • Perbandingan jumlah perkara yang diselesaikan dengan perkara yang harus diselesaikan (sisa awal tahun dan perkara yang masuk) • Jumlah perkara yang ada = jumlah perkara yang diterima tahun berjalan ditambah sisa perkara tahun sebelumnya • Penyelesaian perkara tepat waktu = perkara yang diselesaikan tahun berjalan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
		c. Persentase penurunan sisa Perkara - Perdata - Pidana	$\frac{Tn.1 - Tn}{Tn.1} \times 100 \%$ Tnn = Sisa perkara tahun berjalan Tn.1 = Sisa perkara tahun sebelumnya Catatan : Sisa Perkara adalah Perkara yang belum diputus pada tahun berjalan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.

		d. Persentase Perkara yang tidak mengajukan Upaya Hukum : - Banding - Kasasi - PK	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum}}{\text{Jumlah Putusan Perkara}} \times 100 \%$ Catatan : - Upaya hukum = Banding, Kasasi, PK - Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
		e. Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan diversi	$\frac{\text{Jumlah Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan secara Diversi}}{\text{Jumlah Perkara Pidana Anak}} \times 100 \%$ Catatan : Diversi : anak pelaku kejahatan tidak dianggap sebagai pelaku kejahatan, melainkan sebagai korban	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
		f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	Catatan : Index Kepuasan Pencari keadilan PERMENPAN Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tanggal 24 Februari 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Index Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah Sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2014 Tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik.	Panitera	Laporan Semesteran dan Laporan Tahunan.

2	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian perkara	a. Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh Para Pihak Tepat Waktu	$\frac{\text{Jumlah Isi Putusan yang diterima tepat waktu}}{\text{Jumlah Putusan}} \times 100 \%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	$\frac{\text{Jumlah perkara yang diselesaikan melalui Mediasi}}{\text{Jumlah Perkara yang dilakukan Mediasi}} \times 100 \%$ Catatan : Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
		c. Persentase berkas perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah berkas perkara yang diajukan banding Kasasi dan PK secara lengkap}}{\text{Jumlah berkas perkara yang dimohonkan banding Kasasi dan PK}} \times 100 \%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
		d. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam	$\frac{\text{Jumlah putusan perkara tipikor yang diupload dalam website}}{\text{Jumlah perkara Tipikor yang diputus}} \times 100 \%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.

		waktu 1 hari setelah diputus			
3	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah perkara Prodeo yang diselesaikan}}{\text{Jumlah Perkara Prodeo}} \times 100 \%$ Catatan : Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
		b. Persentase perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan}}{\text{Jumlah Perkara yang seharusnya diselesaikan di luar Gedung Pengadilan}} \times 100 \%$ Catatan : - Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di Pengadilan - Di luar gedung pengadilan adalah perkara yang diselesaikan di luar kantor pengadilan (<i>Zetting Plaatz</i>, sidang keliling maupun gedung-gedung lainnya)		Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	$\frac{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapatkan Layanan Bantuan Hukum}}{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu}} \times 100 \%$ Catatan : - Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di Pengadilan - Golongan tertentu yakni masyarakat miskin dan terpinggirkan (Marjinal)	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.

4	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	$\frac{\text{Jumlah Putusan perkara yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah Putusan Perdata yang sudah BHT}} \times 100 \%$ Catatan : BHT : Berkekuatan Hukum Tetap	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan.
---	--	---	--	----------	---

BAB III
ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG

Mahkamah Agung dalam mendukung kebijakan nasional dalam mencapai sasaran pembangunan di bidang hukum telah menetapkan arah kebijakan dan strategi lembaga. Mahkamah Agung menetapkan 7 (tujuh) sasaran strategis yang terdiri dari:

1. Meningkatnya penyelesaian perkara.
2. Peningkatan aksesibilitas putusan hakim.
3. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara
4. Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (access to justice).
5. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan
6. Meningkatnya kualitas pengawasan
7. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Tujuh sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Mahkamah Agung untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi dan misi serta arahan strategis, maka Mahkamah Agung membuat arah kebijakan disesuaikan dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan unit Eselon 1. Adapun arah kebijakan adalah:

1. Meningkatnya penyelesaian putusan perkara,
2. Penerapan sistem kamar (penanganan perkara sesuai dengan keahliannya)
3. Pengembangan Sistem Informasi Mahkamah Agung Terintegrasi dengan fungsi manajemen peradilan.
4. Penegakkan konsistensi dalam upaya menjaga independensi putusan pengadilan
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja Pengawasan. .
6. Melanjutkan reformasi birokrasi yaitu penguatan organisasi melalui restrukturisasi, organisasi, pengembangan tataaksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM.

a. Program Penyelesaian perkara Mahkamah Agung

Salah satu isu yang selalu mengemuka di masyarakat menangani Mahkamah Agung adalah tumpukan perkara. Mahkamah Agung telah melakukan serangkaian upaya untuk mengatasi penumpukan perkara, namun jumlah perkara baru yang masuk setiap tahunnya selalu meningkat. Oleh karena itu dipandang perlu untuk membuat program peningkatan penyelesaian perkara di Mahkamah Agung. Tingkat penyelesaian perkara di MA tidak hanya disebabkan oleh faktor kemampuan para hakim agung dalam memeriksa dan memutus perkara, namun juga masalah minutasasi dan informasi perkara merupakan bagian dari permasalahan terkait dengan penyelesaian perkara ini. Hal ini tentunya akan sangat merugikan bagi masyarakat pencari keadilan. Maka dari itu upaya peningkatan dan pengefektifan penyelesaian perkara harus dilakukan. Program ini juga sejalan dengan prioritas RPJMN dalam hal peningkatan profesionalisme aparat penegak hukum. Kegiatan sebagai berikut:

- a. Percepatan penyelesaian perkara dengan mengeluarkan peraturan jadwal sidang, jadwal penyelesaian perkara.
- b. Penyempurnaan kebijakan waktu penyelesaian perkara dan tunggakan perkara pada tingkatan peradilan.

b. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum, Tata Usaha Negara (TUN) dan Militer

Manajemen yang baik akan menentukan kualitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu lembaga. Demikian pula halnya dengan badan peradilan umum yang melaksanakan tugas pokok

26

pengadilan umum. Badan peradilan umum merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang bersifat teknis peradilan kepada masyarakat pencari keadilan oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat dipisahkan dengan unit lainnya.

c. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama

Manajemen yang baik akan menentukan kualitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu lembaga. Demikian pula halnya dengan badan peradilan agama yang melaksanakan tugas pokok pengadilan agama. Badan peradilan agama merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang bersifat teknis peradilan kepada masyarakat pencari keadilan oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat dipisahkan dengan unit lainnya.

d. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum Tata Usaha Negara dan Militer

Manajemen yang baik akan menentukan kualitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu lembaga. Demikian pula halnya dengan badan peradilan Tata Usaha Negara dan Militer yang melaksanakan tugas pokok pengadilan Tata Usaha Negara dan Militer. Badan peradilan Tata Usaha Negara dan Militer merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang bersifat teknis peradilan kepada masyarakat pencari keadilan oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat dipisahkan dengan unit lainnya. Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

- a) Rekrutmen dan penempatan kembali hakim, agar tercapai rasio ideal dengan jumlah perkara yang ditangani oleh lembaga peradilan.
- b) Merevisi dan menyempurnakan kebijakan (kreteria) tentang pembatasan perkara yang dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
- c) Melakukan kajian tentang revisi hukum agar sesuai dengan kebutuhan peradilan di Indonesia.
- d) Penyediaan dana prodeo pada tiap pengadilan tingkat pertama.
- e) Mengoptimalkan fungsi pelaksanaan sidang keliling (zitting plaats) untuk menjangkau lapisan masyarakat.

e. Program Pendidikan dan Pelatihan Mahkamah Agung

Keberhasilan suatu lembaga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya teletak pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peningkatan kualitas dan kuantitas aparatur pengadilan sangat ditentukan dari bagaimana lembaga tersebut mempersiapkan aparatnya dengan pendidikan dan pelatihan yang memadai. Pada sisi yang lain, pengembangan kapasitas lembaga juga sangat dipengaruhi oleh hasil penelitian yang memadai untuk meningkatkan kemampuan dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan aparatur pengadilan yang didukung dengan hasil penelitian yang memadai diharapkan akan menghasilkan lembaga peradilan yang kuat dan berwibawa. Hal ini sejalan dengan prioritas RPJMN yaitu dalam rangka Peningkatan Profesionalisme Aparat Hukum serta Peningkatan Pelayanan Hukum dan Bantuan Hukum kepada Masyarakat. Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Diklat bagi pegawai teknis peradilan yang memenuhi standar kompetensi tugas kinerja Hakim, Hakim Tipikor, Panitera Pengganti dan Juru sita.
- b. Diklat bagi pegawai dan pejabat struktural yaitu manajemen kepemimpinan.

f. Program Peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya MA.

Peningkatan profesionalisme aparat hukum, pelayanan hukum dan bantuan hukum kepada masyarakat tidak dapat dihitung hanya dari kinerja hakim dalam memeriksa dan memutus perkara. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, pengadilan harus didukung oleh manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok pengadilan. Maka dari itu perlu dilakukan peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya. Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Tercapainya kegiatan standar pelayanan publik yaitu putusan perkara yang dipublikasikan.
- b. Penyediaan atau penyempurnaan media(sarana) informasi bagi masyarakat untuk lebih memahami tahapan/kemajuan penanganan suatu perkara.
- c. Peningkatan sosialisasi (kampanye) tentang peran Mahkamah Agung lembaga peradilan kepada masyarakat (pelajar, LSM, instansi dll.) dalam upaya penegakkan citra positif peradilan.
- d. Mengembangkan tehnik survey dalam upaya mencari tahu tingkat kepuasan atau keluhan para pengguna jasa pengadilan.
- e. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan
- f. Menetapkan standar kinerja individu.
- g. Penyempurnaan penempatan pegawai agar sesuai dengan kompetensinya.
- h. Menyusun kebijakan tentang reward and punishment.
- i. Penyempurnaan kebijakan sistem rekrutmen aparat peradilan'
- j. Upaya perbaikan kesejahteraan pegawai.

g. Program Sarana dan Prasarana Aparatur Negara Mahkamah Agung.

Peningkatan sarana dan prasarana aparaturnya Negara Mahkamah Agung diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana Mahkamah Agung dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan dibawahnya dalam menegakkan supremasi hukum dan keadilan.

Sarana dan prasarana baik terkait langsung dengan fungsi pengadilan maupun untuk kebutuhan aparaturnya Mahkamah Agung. Khusus melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2009 tentang Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Mahkamah Agung memprioritaskan pembangunan gedung pengadilan tindak pidana korupsi pada ibukota propinsi secara bertahap dan sarana pendukungnya dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014. Kegiatan yang dilaksanakan adalah Pemenuhan atau penyempurnaan kelengkapan sarana dan prasarana dalam menunjang tugas penyelenggaraan peradilan.

h. Program Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Negara MA-RI

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan agar sebuah lembaga dapat tetap berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya. Melalui fungsi pengawasan ini diharapkan kekurangan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas tersebut dapat dengan segera diatasi. Fungsi pengawasan tidak dapat dilihat secara sempit yaitu dalam hal mengawasi individu aparaturnya pengadilan dalam melaksanakan tugasnya. Namun pengawasan terhadap kesiapan sarana dan prasarana yang dapat mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan. Oleh karena itu untuk fungsi pengawasan ini harus dilakukan oleh seorang pengawas yang memiliki kapasitas, kapabilitas, dan integritas yang tinggi. Fungsi pengawasan yang berjalan dengan baik dan didukung oleh aparaturnya pengawasan yang berintegritas akan dalam mewujudkan prioritas di dalam RPJMN yaitu dalam hal penegakan hukum dan HAM termasuk penanganan kasus korupsi, dan peningkatan profesionalisme aparat hukum.

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI KALABAH
Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM)

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 merupakan tahapan terakhir dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005- 2025 sehingga menjadi sangat penting. RPJMN 2020-2024 akan mempengaruhi pencapaian target pembangunan dalam RPJPN, dimana pendapatan per kapita Indonesia akan mencapai tingkat kesejahteraan setara dengan negara-negara berpenghasilan menengah atas (upper-middle income country/MIC) yang memiliki kondisi infrastruktur, kualitas

sumber daya manusia, layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik. Sesuai dengan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Arah kebijakan dan strategi Mahkamah Agung tahun 2020-2024 ditetapkan berdasarkan arah kebijakan dan strategi pemerintah, Arah kebijakan ini ditetapkan setelah dilakukan evaluasi atas capaian keberhasilan arah kebijakan rencana strategis periode 2015-2019. Sebagai informasi keberhasilan Mahkamah Agung terkait dengan percepatan penyelesaian perkara, penyelesaian perkara secara sederhana, murah dan biaya ringan, pos bantuan hukum, restorative justice dan sistem peradilan pidana terpadu. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Negeri Kalabahi menetapkan arah kebijakan dan strategi mengacu pada arah kebijakan dan strategi Pemerintah RI dan berpedoman pada arah kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung, sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja. Peningkatan kinerja sangat menentukan 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 bertujuan untuk meningkatkan integritas sumber daya aparatur peradilan. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mendukung kebijakan dan strategi peningkatan kinerja :
 - Pengawasan internal bidang. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel, dan memenuhi rasa keadilan masyarakat.
 - Menguasai Standar Operasional Pekerjaan (SOP) sesuai bidangnya .
 - Dukungan sarana dan prasarana dan peningkatan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja.
 - Peningkatan disiplin kerja
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan kebijakan yang memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - Standar pelayanan yang mampu mengatasi kebutuhan pelayanan publik (SOP yang mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan).
 - Mekanisme penanganan pengaduan yang ramah terhadap pencari keadilan Pengadilan Negeri Kalabahi.
 - Meningkatkan sarana prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik
3. Pelaksanaan zona integritas menuju WBK (Wilayah Bebas Korupsi) Dalam hal pencapaian predikat Wilayah Bebas Korupsi oleh MENPAN RB, Pengadilan Negeri Kalabahi melaksanakan kegiatan-kegiatan antara lain :
 - Pembangunan komitmen bersama mewujudkan ZI menuju WBK.
 - Pembentukan Tim Pembangunan Zona Integritas.
 - Penetapan program kerja area pembangunan zona integritas.
 - Melakukan evaluasi berkala.
 - Mengikuti proses penilaian internal MA RI dan penilaian eksternal oleh MENPAN RB.
4. Pelaksanaan Inovasi pelayanan berbasis teknologi Inovasi terkait pelayanan merupakan tuntutan perkembangan sistem pelayanan, dan juga merupakan salah satu syarat

Akreditasi Penjaminan Mutu dan Pembangunan ZI demi peningkatan akses dan pelayanan kepada masyarakat pencari dan pengguna keadilan. inovasi ini dilakukan dengan landasan :

- Kebutuhan akan teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan utama masyarakat saat ini
- Wilayah hukum Pengadilan Negeri Kalabahi yang terdiri atas kepulauan.
- Akses terbatas bagi masyarakat kepada layanan Pengadilan secara langsung.

BAB IV

PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Negeri Kalabahi tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu pada Blue Print 2010 - 2035. Selain itu penyusunan rencana strategis ini diharapkan dapat menjawab perwujudan visi dan misi Pengadilan Negeri Kalabahi. Dokumen rencana strategis Pengadilan Negeri Kalabahi 2020-2024 juga menjadi acuan dalam penyusunan proram/kegiatan Pengadilan Negeri Kalabahi dalam kurun waktu yang tinggal 3 (tinggal) Tahun lagi.

Pengadilan Negeri Kalabahi sebagai Lembaga yang menjalankan kekuasaan Peradilan pada tingkat daerah Kabupaten Alor juga ikut berpartisipasi aktif dalam melakukan proses pembaharuan Reformasi Birokrasi ditubuh Mahkamah Agung Republik Indonesia tersebut.

Di bidang pengelolaan perkara, Pengadilan Negeri Kalabahi akan melakukan percepatan penyelesaian perkara melalui penerapan efektifitas Standar Operasional Prosedur pada jajaran Pengadilan Negeri Kalabahi.

Untuk mendukung pelaksanaan program-program di atas dan untuk menjaga kemandiriannya, maka Pengadilan Negeri Kalabahi sejak Tahun 2020-2024 mencanangkan pengelolaan anggaran yang disebut RKAKL. Tentu saja program ini membutuhkan persiapan yang matang dan harus didukung penuh oleh Pengadilan Tinggi Kupang dan Pengadilan Tinggi Agama Kupang Selaku Korwil dan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai induk untuk setiap Peradilan yang ada.

Seluruh rencana pelaksanaan program dan kebijakan Pengadilan Negeri Kalabahi pada periode 2020-2024 dituangkan dalam dokumen ini dengan mengacu pada visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Pengadilan Negeri Kalabahi untuk periode 2016-2020. Penjabaran mengenai kegiatan, outcome, indicator, dan target-target serta pendanaan yang dibutuhkan untuk 3 (tiga) Tahun mendatang dapat dilihat dalam Matriks Kinerja dan Matriks Pendanaan.

Kalabahi, 09 September 2021
Ketua Pengadilan Negeri Kalabahi

DODY RAHMANTO, SH., MH.
NIP : 19780303 200112 1 004