



PENGADILAN NEGERI KALABAHI KELAS II



R E N S T R A

**TAHUN
2021**

PENGADILAN NEGERI KALABAHI

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

**REVIEW RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PENGADILAN NEGERI KALABAHI KELAS II TAHUN 2020 - 2024**

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 Kelas II, 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 aparturnya 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 Kelas II 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 Kelas II 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 Kelas II 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 Kelas II serta tidak kalah penting tuntutan reformasi dalam bidang penegakkan hukum dalam wilayah hukum Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 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 Kelas II menyusun dan menetapkan Rencana Strategis 5 tahun pertama, telah memberikan inspirasi serta penguatan dan dijadikan momentum untuk merefleksi 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 Kelas II 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 Kelas II, 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 Kelas II 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 Kelas II 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 Kelas II 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 Kelas II.

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 system 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 Kelas II 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 terakum dalam program kerja tahunan sebagai penjabaran dari pokok kegiatan yang selanjutnya ditetapkan selanjutnya pada indikatgor kinerja utama sebagai upaya pencapaian tujuan penyelenggaraan sistim 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 Kelas II.

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 Kelas II 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 Kelas II. Dengan adanya beban tugas tersebut sudah tentu harus didukung oleh kekuatan sumber daya manusia dan sumber dana serta berbagai fasilita 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 frustrasi 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 Kelas II 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 aparaturnya Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 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 aparaturnya 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 Kelas II 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 Kelas II 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 sistim 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 aparatur 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 aparatur pengadilan 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.

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

c. Permasalahan distribusi tugas dan tanggung jawab.

Terjadinya rangkap tugas dan jabatan lebih disebabkan karena tidak tersedianya sumber daya manusia aparaturnya 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 Kelas II tidak sesuai dengan jumlah perkara yang perlu ditangani. Dengan adanya peningkatan jumlah Hakim diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II dan meminimalisir terjadinya tumpukan perkara.

g. Anggaran yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan.

Pada saat ini anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 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 Kelas II 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 Kelas II 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 Kelas II 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 Kelas II 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 Kelas II 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

Penyusunan rencana kerja strategis yang terangkum dalam bentuk pedoman kerja yang terencana untuk kurun waktu tertentu demi pencapaian hasil yang ditetapkan dimaksudkan sebagai penetapan dasar kebijakan, program yang terencana, dan kegiatan yang menjadi prioritas dan pada giliran akhir secara institusi dapat dijadikan tolok ukur kinerja yang telah dicapai untuk kurun waktu tertentu, dengan tujuan pokok adalah :

1. Menetapkan rencana peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia serta kuantitas pelayanan pada masyarakat.
2. Menciptakan pola kerja yang terpadu, terencana dan berkesinambungan.
3. Peningkatan daya dukung organisasi dan seluruh personil dalam memberikan pelayanan.
4. Menciptakan keterpaduan serta keserasian dan kecepatan maupun ketepatan penyelesaian tugas dan pelayanan.
5. Memberikan pedoman dan alat pengendali kinerja dalam menetapkan dan melaksanakan program kerja secara periodik.
6. Meningkatkan system control (pengawasan) dan pembinaan yang bersifat persuasif.

2.4. Sasaran

Berpijak pada tujuan penetapan RENSTRA Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II dan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki dengan harapan mencapai target seperti yang dirumuskan dalam visi dan misi pada kurun waktu 5 tahun kedepan. Adapun sasaran yang ingin dicapai meliputi :

1. Peningkatan Kinerja.
2. Peningkatan penyelesaian perkara.
3. Peningkatan akseptabilitas putusan Hakim.
4. Peningkatan penanganan administrasi perkara dan administrasi umum.
5. Peningkatan pelayanan prima dan aksesibilitas masyarakat terhadap penanganan perkara dan penyelesaiannya (acces to justice).
6. Peningkatan putusan hakim yang berkualitas dan berkeadilan.
7. Meningkatnya kepatuhan pencari keadilan terhadap putusan Pengadilan.
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.
9. Peningkatan kualitas pengawasan dan pembinaan.
10. Peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dari penetapan sasaran kinerja Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II untuk kurun waktu 5 Tahun kedepan diharapkan akan menghasilkan beberapa peningkatan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, antara lain:

1. Peningkatan kualitas kepemimpinan pengadilan dalam seluruh level.
2. Peningkatan manajemen yang berbasis kinerja.
3. Target putusan perkara tidak lebih dari 5 bulan dan berkualitas dan berkeadilan.
4. Sistem pelayanan pengadilan yang terjangkau oleh masyarakat pencari keadilan.
5. Memberikan kepuasan bagi masyarakat pencari keadilan, serta pemulihan tingkat kepercayaan publik.
6. Penyelesaian tugas administrasi yang profesional berkualitas, tepat waktu tepat guna dan tepat sasaran.
7. Terciptanya standarnisasi pelayanan publik.
8. Terlaksananya seluruh perencanaan kerja sesuai standart operasional prosedur.

Bahwa untuk pencapaian kinerja yang maksimal serta guna peningkatan dari tahun ke tahun perlu ditetapkannya Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 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 RENCANA STRATEGIS KINERJA 2020-2024
PENGADILAN NEGERI KALABAHI KELAS II

No	Tujuan		Target	Sasaran		Target					Strategis				Rp
	Uraian	Indikator Kinerja		Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Targat	
1.	Pencari Keadilan memperoleh Proses Peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Prosentase sisa perkara yang diselesaikan ⬆ Perdata ⬆ Pidana	100% 100%	Terwujudnya Proses Peradilan Yang pasti, Transparan dan Akuntabel	Prosentase sisa perkara yang diselesaikan ⬆ Perdata ⬆ Pidana	92% 92%	92% 92%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	Program Dukungan Manajemen 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,-
		Persentase 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%	95% 97% 99%			96% 97% 99%	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum

		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 dan 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 Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian perkara	Persentase Isi Putusan Yang Diterima Oleh Para g Tepat Waktu	95%	Peningkatan Efektivitas 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 lengkap dan	89%	89%	89%	89%	89%					

					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 diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah diputus	0%	0%	0%	0%	0%								
3.	Masyarakat miskin dan terpinggirkan memperoleh akses peradilan yang baik	Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	100%	Meningkatkan Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan														
		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.	Masyarakat / pencari keadilan patuh 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 KELAS II**

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,-

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 tatalaksana 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 pengaktifan

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 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) Mereviu 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) Mengoptimalisasi fungsi pelaksanaan sidang keliling (zitting plaatz) untuk menjangkau lapisan masyarakat.

e. Program Pendidikan dan Pelatihan Mahkamah Agung

Keberhasilan suatu lembaga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya teietak 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 pelatihanyang mamadai. 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 hasl 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 tehnik 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 dukung 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 (kampaye) 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 jasan 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 sitem rekrutmen aparat peradilan'

j. Upaya perbaikan kesejahteraan pegawai.

g. Program Sarana dan Prasarana Aparatur Negara Mahkamah Agung.

Peningkatan sarana dan prasarana aparatur 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 aparatur 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 in 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 aparatur 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 aparatur pengawasan yang berintegritas akan dalam mewujudkan prioritas di dalam RPJMN yaitu dalam hal penegakan hukm dan HAM termasuk penanganan kasus korupsi, dan peningkatan profesionalisme aparat hukum.

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI KALABAH KLAS II

Secara kumulatif, Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II telah menetapkan 6 (enam) sasaran strategis yang terdiri dari:

1. Peningkatan penyelesaian perkara.
2. Akseibilitas masyarakat atas putusan perkara.
3. Peningkatan Sumber daya manusia yang berkualitas.
4. Peningkatan pengawasan dan pembinaan.
5. Peningkatan tertib adminitrasi perkara.
6. Peningkatan sarana dan prasarana yang memadai.

Keenam sasaran strategis selanjutnya ditetapkan untuk dapat ditindaklanjuti sebagai bentuk program kerja melalui arah kebijakan yang telah disepakati, yaitu :

1. **Peningkatan Manajemen Peradilan.**

Program ini dibuat untuk mencapai sasaran strategis pengawasan yang berkualitas. Kegiatan pokok ini dilaksanakan dalam program:

- a. Peningkatan tertib administrasi perkara;
- b. Penyeragaman penyusunan berkas perkara;
- c. Penelitian berkas perkara banding disampaikan secara lengkap dan tepat waktu;
- d. Register dan pendistribusian berkas perkara ke Majelis tepat waktu;
- e. Publikasi dan transparansi proses penyelesaian dan putusan perkara.

2. **Peningkatan pelayanan prima terhadap publik serta aksesibilitas masyarakat terhadap penanganan perkara dan penyelesaiannya.**

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan kebijakan yang memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan.;
- 2) Memiliki mekanisme penanganan pengaduan;
- 3) Meningkatkan sarana prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik.

3. **Peningkatan sumber daya manusia dan kinerja aparatur pengadilan.**

Peningkatan sumber daya manusia sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja aparatur pengadilan 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 sumber daya manusia dan kinerja aparatur pengadilan :

- 1) Sistem karir merupakan perbaikan dalam mekanisme promosi dan mutasi sesuai dengan kompetensi;
- 2) Pengawasan eksternal dan internal. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel, dan memenuhi rasa keadilan masyarakat;
- 3) Menguasai Standar Operasional Pekerjaan (SOP) sesuai bidangnya;
- 4) Disamping itu, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana dan teknologi informasi yang memadai untuk meningkatkan kinerja.

4. **Peningkatan kualitas penggunaan anggaran**

- a. Peningkatan kejujuran dan akuntabel pengelolaan keuangan meningkat;
 - b. Data laporan dapat dipertanggungjawabkan;
 - c. Akurasi data yang dipertanggungjawabkan;
 - d. Akurasi data yang dilaporkan benar-benar telah disesuaikan dengan keadaan sebenarnya.
5. **Peningkatan penanganan administrasi perkara dan administrasi umum.**
- a. Menyelesaikan administrasi perkara pidana, perdata, banding, kasasi dan Peninjauan Kembali tepat waktu;
 - b. Menyampaikan relas pemberitahuan putusan tepat waktu tempat dan para pihak;
6. **Peningkatan pembangunan sarana dan prasarana yang memadai.**
- a. Tahun 2015 pengusulan rehab lanjutan gedung Pengadilan sesuai Prototype beserta jaringan fasilitas pendukung seperti komputer, Laptop, Printer, Server, Audio Visual, Ruang sidang, CCTC, Standing, AC, Kursi kerja hakim, Mesin hitung Elektronik copyboard, Mesin potong rumput, Tangga, Lemari Arsip Mekanik dan penambahan pegawai Negeri Sipil;
 - b. Tahun 2016 pengusulan sarana pendukung berupa meubelair maupun perlengkapan audio visual;
 - c. Tahun 2017 pengusulan rehab rumah dinas maupun peiengkapan teknologi informasi;
 - d. Tahun 2018 pengusulan Kendaraan Dinas maupun kelengkapan teknologi informasi;
 - e. Tahun 2019 pengusulan penambahan rumah Dinas Hakim dan Rumah Dinas Panitera maupun kelengkapan teknologi informasi.
 - f. Tahun 2020 pengusulan renovasi rumah Dinas Hakim dan Rumah Dinas Panitera maupun kelengkapan teknologi informasi dan pengadaan mobil mini bus.

BAB IV PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 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 Kelas II. Dokumen rencana strategis Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 2020-2024 juga menjadi acuan dalam penyusunan program/kegiatan Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II dalam kurun waktu yang tinggal 3 (tinggal) Tahun lagi.

Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 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 Kelas II akan melakukan percepatan penyelesaian perkara melalui penerapan efektifitas Standar Operasional Prosedur pada jajaran Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II.

Untuk mendukung pelaksanaan program-program di atas dan untuk menjaga kemandiriannya, maka Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 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 Kelas II pada periode 2020-2024 dituangkan dalam dokumen ini dengan mengacu pada visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II 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, 04 Januari 2021
Ketua Pengadilan Negeri Kalabahi Kelas II



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

