



RENCANA STRATEGIS

PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA
TAHUN 2015 - 2019



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1. Kondisi Umum	Error! Bookmark not defined.
Tinjauan Penilaian untuk setiap Sub-Area .	Error! Bookmark not defined.
1.2. Potensi Permasalahan.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kekuatan yang dimiliki	Error! Bookmark not defined.
B. Kelemahan	Error! Bookmark not defined.
C. Peluang yang dimiliki.....	Error! Bookmark not defined.
D. Tantangan yang dihadapi.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN	Error! Bookmark not defined.
2.1. Visi.....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Misi.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Tujuan dan Sasaran	Error! Bookmark not defined.
TUJUAN	Error! Bookmark not defined.
SASARAN.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI.....	Error! Bookmark not defined.
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	Error! Bookmark not defined.
3.2. Arah Kebijakan Dan Strategi Pengadilan Tinggi Palangka Raya	Error! Bookmark not defined.
BAB IV PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA 2015-2019	
MATRIKS 5 TAHUN RENSTRA	

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, telah tersusun Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Tinggi Palangka Raya 2015-2019. Renstra ini menguraikan tentang Tujuan yang disinkronisasikan dengan Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran dengan Target yang dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2015 s/d Tahun 2019.

Rencana Strategis disusun sesuai dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang dikenal dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kementerian/Lembaga (RPJM) yaitu dokumen perencanaan untuk periode 5 (*lima*) tahun dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang yaitu dokumen perencanaan untuk periode 20 (*dua puluh*) tahun serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan matriks pendanaannya disesuaikan dengan alokasi anggaran yang diterima Pengadilan Tinggi Palangka Raya.

Dengan tersusunnya Renstra ini, diharapkan adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palangka Raya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta tersediannya dokumen Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Palangka Raya Tahun 2015-2019 yang lebih akuntabel. Renstra ini telah diupayakan penyusunannya secara optimal, namun kami menyadari apabila masih ada kekurangannya, maka tidak tertutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan disesuaikan dengan kebutuhan mendesak/prioritas dan kebijakan pimpinan Pengadilan Tinggi Palangka Raya.

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

TAHUN 2015 - 2019

Semoga Reviu Renstra ini benar-benar bermanfaat dalam mendukung visi Pengadilan Tinggi Palangka Raya yaitu terwujudnya "*Badan Peradilan yang Agung*"

Palangka Raya, 20 Pebruari 2013

Ketua Pengadilan Tinggi Palangka Raya

YOHANNES ETHER BINTI, SH., M.Hum
NIP. 19531113 198103 1 005



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Pengadilan Tinggi Palangka Raya yang merupakan bagian Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia yang terbentuk melalui Undang-Undang No. 08 Tahun 1980 membawahi 9 (sembilan) Peradilan Tingkat Pertama yaitu Pengadilan Negeri Palangka Raya, Pengadilan Negeri Sampit, Pengadilan Negeri Kuala Kapuas, Pengadilan Negeri Buntok, Pengadilan Negeri Muara Teweh, Pengadilan Negeri Pangkalan Bun, Pengadilan Negeri Tamiang Layang dan Pengadilan Negeri Kasongan.

Pengadilan Tinggi Palangka Raya sebagai kawal depan (*Voorj post*) Mahkamah Agung selaku salah satu kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum mempunyai tugas dan kewenangan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, dalam pasal 51 menyatakan :

1. Pengadilan Tinggi bertugas dan berwenang mengadili perkara pidana dan perkara perdata di Tingkat Banding.
2. Pengadilan Tinggi juga bertugas dan berwenang mengadili di Tingkat Pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Negeri di daerah hukumnya.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pengadilan Tinggi Tengah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- 1) Fungsi Mengadili (*judicial power*), yakni memeriksa dan mengadili perkara-perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Tinggi dalam tingkat banding, dan berwenang mengadili

di tingkat pertama dan terakhir “sengketa kewenangan mengadili antara Pengadilan Negeri di daerah hukumnya.”

- 2) **Fungsi Pembinaan**, yakni memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada jajaran Pengadilan Negeri yang berada di wilayah hukumnya, baik menyangkut teknik yustisial, administrasi peradilan, maupun administrasi umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, dan pembangunan.
- 3) **Fungsi Pengawasan**, yakni mengadakan pengawasan atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera/Sekretaris, Panitera Pengganti, dan Jurusita/Jurusita Pengganti di daerah hukumnya serta pengawasan dalam hal fungsi peradilan ditingkat Pengadilan Negeri agar sistem peradilan dapat diselenggarakan dengan seksama dan sewajarnya dan terhadap pelaksanaan administrasi umum kesekretariatan serta pembangunan (vide UU No. 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman).
- 4) **Fungsi Administratif**, yakni menyelenggarakan administrasi umum, keuangan, dan kepegawaian serta lainnya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok teknis peradilan dan administrasi peradilan.
- 5) **Fungsi Lainnya :**
 - a. Pelayanan penyuluhan hukum, pelayanan riset/penelitian dan sebagainya. (vide : Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor KMA/004/SK/II/1991)
 - b. Pelayanan pelaksanaan registrasi Pengacara Praktek kuasa insidentill yang akan beracara di Pengadilan Negeri se- wilayah Pengadilan Tinggi Palangka Raya.

Kondisi umum Pengadilan Tinggi Palangka Raya dipotret berdasarkan kerangka (*framework*) “Pengadilan yang Ideal”, yang memiliki tujuan area/ bidang. Ketujuh area tersebut adalah (1) area

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

TAHUN 2015 - 2019

Manajemen dan Kepemimpinan Badan Peradilan, (2) Kebijakan Peradilan, (3) Sumber Daya Manusia, Material Dan Keuangan, (4) Proses Peradilan/Pengadilan, (5) Pemenuhan Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan, (6) Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan, dan (7) Kepercayaan Publik.

Dari analisa terhadap data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner Tujuh Area Pengadilan Ideal oleh Mahkamah Agung RI, diperoleh hasil sebagai berikut:

NO	AREA	SKOR/NILAI	URUTAN
1	Manajemen Dan Kepemimpinan Badan Peradilan	726,6	6
2	Kebijakan Peradilan	808,8	1
3	Sumber Daya Manusia, Material Dan Keuangan	739,7	5
4	Proses Peradilan/Pengadilan	798,6	2
5	Pemenuhan Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan	654,3	7
6	Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan	768,1	3
7	Kepercayaan Publik	750,7	4

Bagan di atas menyatakan, area yang dianggap cukup baik adalah area kebijakan-kebijakan pengadilan (area 2), sedangkan yang dianggap paling kurang baik adalah di area pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pencari keadilan (area 5).

Selain itu dari hasil analisis internal, diketahui hal sebagai berikut:

NO	AREA	PENDEKATAN	PELAKSANAAN	HASIL
1	Manajemen Dan Kepemimpinan Badan Peradilan	4	6	6
2	Kebijakan Peradilan	1	1	2
3	Sumber Daya Manusia, Material dan Keuangan	5	5	5

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

TAHUN 2015 - 2019

4	Proses Peradilan/Pengadilan	2	2	1
5	Pemenuhan Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan	6	7	7
6	Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan	3	4	3
7	Kepercayaan Publik	4	3	4

Bagan di atas memberikan gambaran yang hampir sama dengan pembahasan sebelumnya, terutama untuk area-area yang dinilai baik dan area yang paling perlu mendapat perhatian untuk perbaikan.

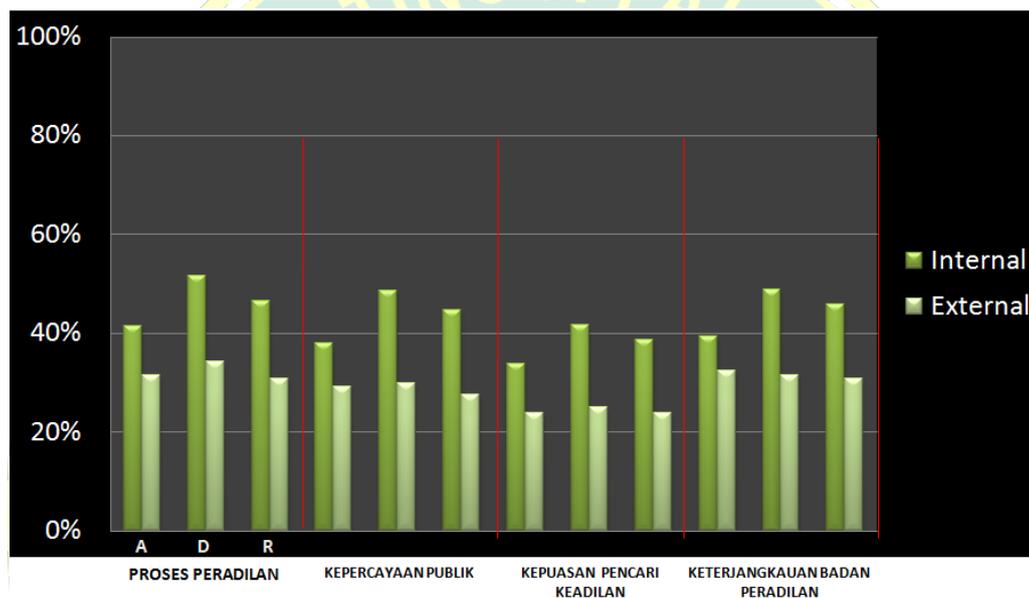
1. Area yang dinilai baik adalah kebijakan peradilan dan proses peradilan dalam setiap tahapan pengembangan
2. Area yang dinilai perlu perbaikan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan bagi pencari keadilan

Data yang menarik adalah para ketua dan panitera sekretaris dalam tahapan pelaksanaan dan hasil, menilai manajemen dan kepemimpinan badan peradilan menjadi salah satu yang sangat perlu diperbaiki.

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa untuk keperluan penyusunan cetak biru dan perumusan rencana strategis, data juga dikumpulkan dari pihak eksternal. Mengingat karakteristik dari setiap area dalam kerangka pemikiran yang digunakan, maka hanya 4 (empat) area yang digunakan responden eksternal dalam menilai/ mengevaluasi pengadilan. Keempat area yang dimaksud adalah:

1. Proses Peradilan/pengadilan → Area 4
2. Pemenuhan Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan → Area 5
3. Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan → Area 6
4. Kepercayaan Publik → Area 7

Berdasarkan analisa statistik, dengan tingkat kepercayaan 95%, terdapat perbedaan pendapat yang signifikan **hampir** pada semua pertanyaan antara responden internal dengan responden eksternal terhadap lembaga peradilan. Perbedaan tersebut secara mudah dapat dilihat dari gambar di bawah ini



Responden eksternal, memberikan nilai pencapaian rata-rata untuk keempat area tersebut di bawah 40%, sementara internal 10% - 20% lebih tinggi. Responden eksternal menilai:

- Area kepuasan pencari keadilan sebagai yang paling rendah, sama seperti penilaian responden internal.
- Area proses peradilan dan keterjangkauan sebagai area yang lebih baik.

Tinjauan Penilaian untuk setiap Sub-Area

Seperti telah disampaikan sebelumnya, masing-masing ketujuh area yang dijadikan sebagai kriteria pengukuran, dibagi lagi menjadi sub-sub area yang diekspresikan dalam sejumlah pernyataan. Berikut adalah tinjauan

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

TAHUN 2015 - 2019

lebih detail mengenai sub-area yang dinilai sudah baik dan yang dinilai masih sangat perlu perbaikan.

AREA 1	MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN BADAN PERADILAN
Baik	<ul style="list-style-type: none">• penjabaran sasaran jangka pendek dalam program kegiatan yang tepat• penyampaian tata nilai untuk pencapaian tujuan• sarana teknologi mendukung proses komunikasi dan pemantauan kebijakan
Perlu perbaikan	Keterbukaan pada visi, sasaran, program peradilan

AREA 2	KEBIJAKAN PERADILAN
Baik	<ul style="list-style-type: none">• pelayanan dapat dinikmati masyarakat pencari keadilan• tujuan yg ditetapkan efektif dan memberikan dampak perubahan• pelayanan dapat dinikmati masyarakat pencari keadilan• penetapan prosedur menjamin proses pemantauan dengan baik• sarana teknologi mendukung proses komunikasi tujuan, rencana dan prosedur
Perlu perbaikan	<ul style="list-style-type: none">• tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang sesuai dgn nilai peradilan• penetapan strategi sesuai dgn tujuan

AREA 3	SUMBER DAYA MANUSIA, MATERIAL DAN KEUANGAN
Baik	<ul style="list-style-type: none">• pengelolaan sumber daya hakim secara efektif• ketersediaan SIMKEU yang transparan• pengelolaan sumber daya hakim secara efektif
Perlu perbaikan	penggunaan analisa beban kerja untuk kebutuhan staf pengadilan

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

TAHUN 2015 - 2019

AREA 4	PROSES PERADILAN/PENGADILAN
Baik	<ul style="list-style-type: none">• pemisahan peran dan tanggung jawab hakim dan staf pengadilan• hakim memenuhi nilai-nilai pengadilan
Perlu perbaikan	pengukuran kualitas pelayanan dan putusan pengadilan

AREA 5	PEMENUHAN KEBUTUHAN DAN KEPUASAN PENCARI KEADILAN
Baik	petugas menindaklanjuti pengaduan dan permintaan dengan tanggung jawab
Perlu perbaikan	pengumpulan informasi berkala tingkat kepuasan pengguna

AREA 6	KETERJANGKAUAN PELAYANAN BADAN PERADILAN
Baik	<ul style="list-style-type: none">• biaya perkara yg terjangkau masyarakat• akses yg mudah bagi masyarakat ke gedung pengadilan
Perlu perbaikan	memfasilitasi bantuan hukum bagi pencari keadilan

AREA 7	KEPERCAYAAN PUBLIK
Baik	<ul style="list-style-type: none">• menyediakan informasi proses perkara pengadilan• menyediakan informasi jumlah perkara, tunggakan, rencana, penetapan• menyediakan informasi proses perkara pengadilan• menyediakan informasi jumlah perkara, tunggakan perkara, rencana, dan penetapan
Perlu perbaikan	menyediakan informasi statistik pengawasan

Bagan di atas memberikan arahan atau kunci-kunci lebih detail mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan penilaian sebagai pengadilan yang ideal. Bila membicarakan mengenai pengembangan atau perbaikan maka sub-sub area yang sudah baik,

diperlukan program-program yang tujuannya adalah mempertahankan atau memperkuat (*polish the strength approach*). Sementara untuk sub-sub area yang masih perlu perbaikan (dinilai sebagai yang paling tidak memuaskan), maka diperlukan program-program perbaikan untuk bisa memenuhi harapan (*fill in the gaps approach*).

1.2. Potensi Permasalahan

A. Kekuatan yang dimiliki

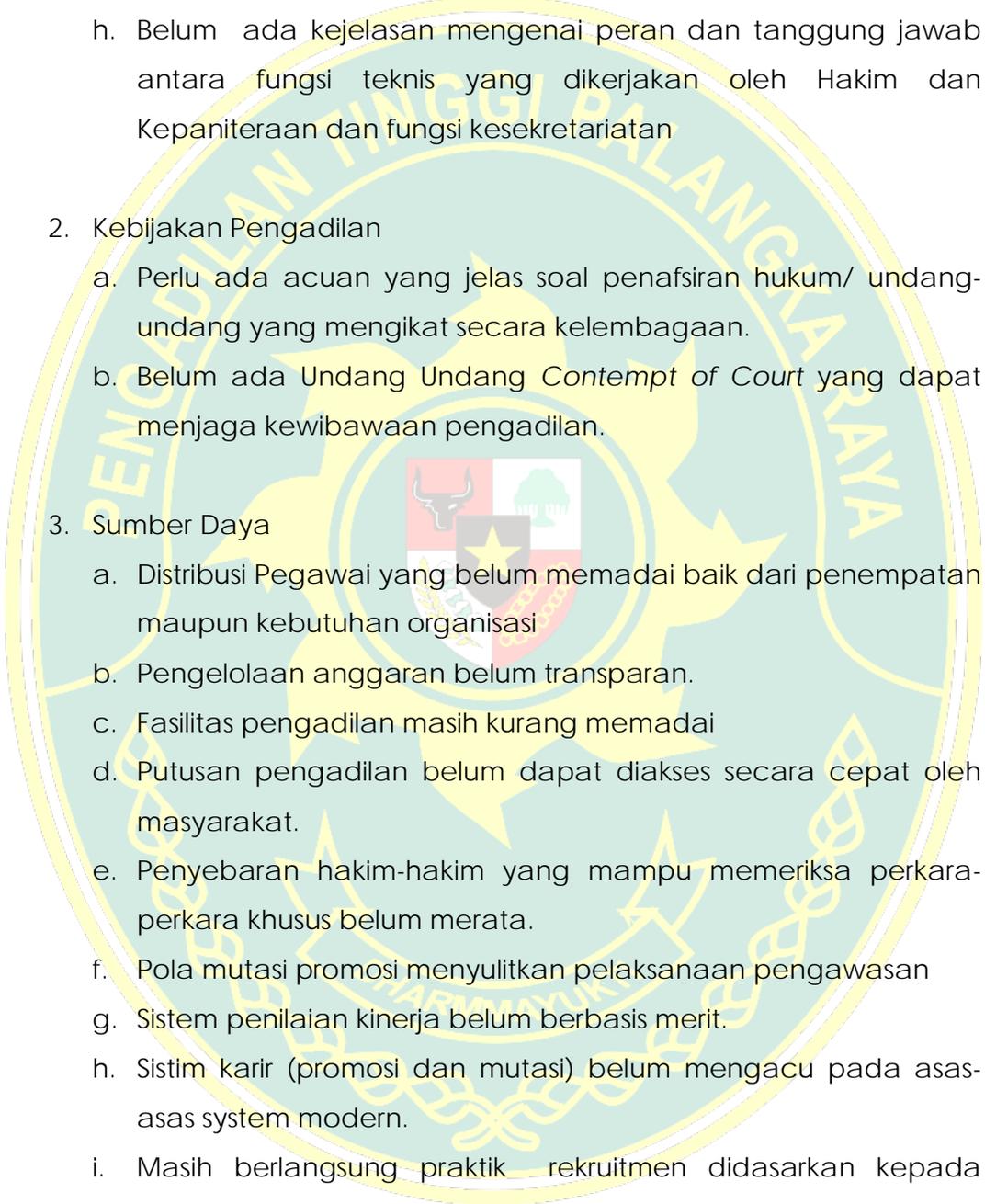
Kekuatan Pengadilan Tinggi Palangka Raya mencakup hal-hal yang memang secara peraturan/perundang-undangan sudah terberikan sampai dengan hal-hal yang dikembangkan kemudian, mencakup:

1. Memiliki pedoman perilaku hakim
2. Secara rutin menerbitkan laporan Tahunan yang diumumkan secara terbuka kepada publik

B. Kelemahan

Tinjauan kelemahan dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal. Masukan-masukan ini diperoleh dari wawancara dan diskusi kelompok baik dari internal maupun eksternal. Berikut adalah kelemahan-kelemahan yang harus menjadi fokus perbaikan.

1. Manajemen dan Kepemimpinan
 - a. Visi yang sekarang tidak operasional dan tidak memberikan motivasi
 - b. Kepemimpinan berbentuk kolektif
 - c. Pola manajemen di pengadilan belum mengadopsi pola manajemen modern.
 - d. Pengadilan tidak responsive terhadap dinamika masyarakat
 - e. Perencanaan masih belum sesuai kebutuhan

- 
- f. Struktur eselonisasi yang masih belum mencukupi kebutuhan organisasi
 - g. Struktur organisasi pengadilan belum jelas, terutama jika dikaitkan dengan garis komando
 - h. Belum ada kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab antara fungsi teknis yang dikerjakan oleh Hakim dan Kepaniteraan dan fungsi kesekretariatan
2. Kebijakan Pengadilan
- a. Perlu ada acuan yang jelas soal penafsiran hukum/ undang-undang yang mengikat secara kelembagaan.
 - b. Belum ada Undang Undang *Contempt of Court* yang dapat menjaga kewibawaan pengadilan.
3. Sumber Daya
- a. Distribusi Pegawai yang belum memadai baik dari penempatan maupun kebutuhan organisasi
 - b. Pengelolaan anggaran belum transparan.
 - c. Fasilitas pengadilan masih kurang memadai
 - d. Putusan pengadilan belum dapat diakses secara cepat oleh masyarakat.
 - e. Penyebaran hakim-hakim yang mampu memeriksa perkara-perkara khusus belum merata.
 - f. Pola mutasi promosi menyulitkan pelaksanaan pengawasan
 - g. Sistem penilaian kinerja belum berbasis merit.
 - h. Sistem karir (promosi dan mutasi) belum mengacu pada asas-asas system modern.
 - i. Masih berlangsung praktik rekrutmen didasarkan kepada favoritism dan KKN

4. Proses Peradilan/Pengadilan (Manajemen Perkara)
 - a. Kurangnya informasi mengenai perkembangan proses penanganan perkara tingkat banding yang bisa diakses masyarakat
 - b. Komposisi hakim dan panitera pengganti belum sesuai dengan komposisi dan jumlah perkara yang masuk.
 - c. Masih lamanya akses masyarakat terhadap putusan perkara setelah diputus
 - d. Manajemen perkara belum dibangun berbasis IT
5. Kepuasan Pengguna Pengadilan
 - a. Pengadilan belum memiliki mekanisme evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat.
6. Keterjangkauan Pengadilan
 - a. Pengadilan belum menyediakan infrastruktur yang memudahkan masyarakat untuk berperkara
 - b. Sistem peradilan atau sistem alur perkara yang sekarang menuntut biaya tinggi.
 - c. Biaya berperkara yang masih dianggap mahal
 - d. Pengadilan Tinggi Palangka Raya belum menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dengan baik.
7. Kepercayaan Publik
 - Fungsi pengawasan di Pengadilan Tinggi Palangka Raya masih lemah.
 - Pengawasan belum dilakukan secara sistematis
 - Penegakan disiplin/kode etik belum dilaksanakan dengan baik.

C. Peluang yang dimiliki

Tinjauan peluang yang dimiliki dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal. Masukan-masukan ini diperoleh dari wawancara dan diskusi kelompok baik dari internal maupun eksternal. Berikut adalah peluang-peluang yang dimanfaatkan untuk melakukan perbaikan.

1. **Area Manajemen dan Kepemimpinan** – Meningkatkan proses sosialisasi visi dan misi yang sudah terlaksana agar setiap bagian dari Pengadilan Tinggi Palangka Raya memiliki pemahaman yang sama mengenai visi & misi tersebut, sehingga Pengadilan Tinggi Palangka Raya dapat lebih efektif dalam mencapai tujuannya.
2. **Area Perencanaan dan Kebijakan Pengadilan (Internal)**
 - a. Meningkatkan proses sosialisasi kebijakan Pengadilan Tinggi Palangka Raya yang sudah terlaksana, agar tiap aparat Pengadilan Tinggi Palangka Raya memiliki pemahaman dan informasi yang sama.
3. **Area Manajemen Sumberdaya (Manusia, Material, Keuangan)**
 - a. Remunerasi yang telah meningkat.
 - b. Hubungan dengan lembaga eksternal yang semakin baik.
 - c. Sistem rekrutmen yang sudah dimiliki saat ini perlu ditingkatkan agar sistem yang dimiliki ini mampu mendapatkan kandidat-kandidat yang kompeten.
 - d. Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab perlu ditingkatkan untuk dapat menciptakan efektifitas kinerja Pengadilan Tinggi Palangka Raya.
 - e. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pengadilan Tinggi Palangka Raya dalam hal penempatan dalam suatu jabatan perlu mempertimbangkan individu yang tepat dalam menduduki suatu

jabatan, agar kinerja dari Pengadilan Tinggi Palangka Raya menjadi lebih terorganisir dan menjadi lebih efektif.

4. Area Proses Peradilan

- a. Komitmen pimpinan Pengadilan Tinggi Palangka Raya dan seluruh jajaran peradilan untuk berubah
- b. Meningkatnya dukungan anggaran.
- c. Meningkatnya keterbukaan di Institusi peradilan.
- d. Kontribusi publik dan masyarakat internasional.
- e. Koordinasi yang sudah terlaksana dengan para pihak perlu lebih ditingkatkan, agar efektifitas proses dan kualitas dari putusan menjadi lebih baik.

5. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

- a. Tersedianya peraturan yang berkaitan dengan keadilan dan pelayanan publik.
- b. Media dalam menampung kritik dan saran yang ada perlu lebih dimaksimalkan, agar para pihak / masyarakat merasa hak-hak nya terpenuhi dan juga agar Pengadilan Tinggi Palangka Raya dapat lebih terarah dalam melakukan pembenahan lembaga.
- c. Sistem informasi yang dimiliki saat ini harus dapat memberikan kemudahan akses bagi para pihak dan masyarakat dalam mendapatkan informasi yang jujur (transparan).

6. Area Pengadilan yang Terjangkau

- a. Biaya prodeo yang sudah ditanggung negara.
- b. Tersedianya dan masih beroperasinya *Zitting Plaatz*.
- c. Dalam hal penempatan atau pengambilan keputusan dalam menentukan letak ruang sidang/pengadilan, perlu dipertimbangkan kemudahan akses bagi masyarakat.

- d. Sistem informasi yang dimiliki saat ini perlu mempertimbangkan kemudahan akses bagi masyarakat.

7. Area Kepercayaan Masyarakat

- a. Suasana kehidupan sosial politik yang kondusif.
- b. Terbukanya kesempatan merasionalisasi sistem anggaran.
- c. Sosialisasi mengenai hukum yang sudah dilakukan saat ini perlu ditingkatkan, agar pemahaman masyarakat mengenai hukum menjadi lebih baik.
- d. 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. Masukan-masukan ini diperoleh dari wawancara dan diskusi kelompok baik dari internal maupun eksternal. Berikut adalah tantangan-tantangan yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan.

1. Area Manajemen dan Kepemimpinan

Visi dan misi yang ada belum sesuai dengan kondisi saat ini. Hal ini mengingat visi dan misi merupakan faktor penggerak utama dari lembaga peradilan dalam menjalankan fungsinya. Diharapkan visi dan misi yang dimiliki oleh Pengadilan Tinggi Palangka Raya 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.

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. Pada saat ini dalam perencanaan kebijakan Pengadilan Tinggi Palangka Raya, banyak daerah yang melakukan modifikasi/adaptasi dari perencanaan dan kebijakan yang sudah ada, hal ini disebabkan karena kebijakan yang cenderung kaku dan bersifat normatif sehingga tidak dapat diimplementasikan langsung di lapangan.
- b. Adanya inkonsistensi kebijakan. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan di lapangan seringkali mengalami inkonsistensi, hal ini tentu membingungkan para aparat peradilan yang ada. Selain adanya inkonsistensi kebijakan masih banyak juga ditemukan terjadinya pelanggaran-pelanggaran dari kebijakan yang sudah ditetapkan tersebut. Pelanggaran-pelanggaran ini pada umumnya terjadi karena adanya kasus/kejadian khusus, misalnya kasus yang melibatkan orang-orang penting/berpengaruh di Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh-pengaruh dari luar lembaga yang mampu mengintervensi implementasi dari kebijakan tersebut. Hal ini tentu saja mempengaruhi independensi dari lembaga peradilan itu sendiri.
- c. Kurangnya sosialisasi kebijakan Pengadilan Tinggi Palangka Raya. Pada saat ini sosialisasi mengenai kebijakan-kebijakan yang ada masih kurang optimal dilakukan. Hal ini menyebabkan banyaknya kebijakan yang tidak

terimplementasi karena ketidaktahuan aparat terhadap kebijakan yang sudah ada tersebut.

3. Area Manajemen Sumberdaya (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. Sistem rekrutmen yang kurang efektif. Sistem rekrutmen yang dimaksud adalah suatu sistem yang mampu menyaring untuk mendapatkan calon-calon hakim dan staf pengadilan yang berkualitas. Hal ini dibutuhkan agar lembaga peradilan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
- c. Kurangnya remunerasi bagi aparat peradilan. Peningkatan remunerasi dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan para aparat peradilan. Dengan meningkatnya remunerasi ini diharapkan dapat meminimalisir terjadinya pungli-pungli yang terjadi di lembaga peradilan dan diharapkan tanggung jawab dari aparat peradilan menjadi lebih meningkat.
- 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 peradilan.

- 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. Penempatan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapabilitasnya. Penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan dan kapabilitasnya bertujuan untuk dapat mengefektifkan kinerja dari lembaga peradilan 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 peradilan.
- g. Belum adanya sistem *reward & punishment*. Sistem *reward* dan *punishment* bertujuan untuk dapat mengontrol kinerja dari para aparat peradilan, sehingga mereka dapat lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam melakukan fungsi dan tugasnya sehari-hari, serta meningkatkan kinerjanya.
- h. Belum adanya badan pengawas yang dapat mengawasi kinerja setiap aparat peradilan. Badan pengawas ini dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja dari para aparat peradilan. Selain itu dengan adanya badan pengawas diharapkan penerapan remunerasi, *reward* dan *punishment*, pembinaan karir dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.

- i. Anggaran yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan. Pada saat ini anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Tinggi Palangka Raya tidak dapat mendukung setiap kegiatan, sarana dan prasarana dari lembaga peradilan. Hal ini terjadi dikarenakan kurang matangnya Pengadilan Tinggi Palangka Raya dalam melakukan penyusunan rancangan anggaran. Oleh karena itu diharapkan Pengadilan Tinggi Palangka Raya dapat membuat suatu rancangan anggaran yang mampu memenuhi kebutuhan dari Pengadilan Tinggi Palangka Raya. Dengan terpenuhinya kebutuhan dari Pengadilan Tinggi Palangka Raya melalui anggaran juga diharapkan dapat meningkatkan sarana dan prasarana yang ada, meningkatkan kepuasan pengguna jasa dan atau meningkatnya keterjangkauan masyarakat terhadap jasa pengadilan

4. **Area Proses Internal Peradilan**

- a. Belum adanya sistem peradilan yang dapat mempercepat suatu proses berpekara. Perbaikan sistem peradilan diperlukan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengadilan agar dapat melakukan suatu proses perkara secara efektif dan efisien.
- b. Masih adanya hukum-hukum yang tidak sesuai dengan keadaan di Indonesia. Hukum-hukum yang ada di Indonesia pada saat ini merupakan hukum yang diadaptasi dari hukum negara Belanda, padahal banyak dari hukum-hukum tersebut yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman atau tidak tepat bila diimplementasikan di Negara ini. Diharapkan DPR mampu merevisi hukum-hukum yang ada agar lebih sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan yang ada di Indonesia.

c. Belum adanya standar yang diberlakukan secara tegas mengenai waktu pelaksanaan dan penyelesaian proses berpekara. Aturan yang tegas mengenai waktu pelaksanaan dan penyelesaian proses persidangan ditujukan untuk memberikan kejelasan kepada para pihak mengenai waktu/lamanya suatu proses persidangan itu akan berlangsung. Hal ini menjadi penting mengingat banyaknya keluhan dari para pihak mengenai ketidakjelasan proses persidangan mereka dan pada akhirnya akan berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap kinerja lembaga peradilan itu sendiri.

d. Kurangnya koordinasi dengan para pihak. Pentingnya peningkatan koordinasi dengan para pihak bertujuan untuk dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu proses dan putusan persidangan.

5. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

a. Kurang maksimalnya pemanfaatan media yang dapat menampung kritik dan saran dari masyarakat. Dibutuhkan suatu media yang dapat menampung aspirasi dari masyarakat agar lembaga peradilan dapat mengetahui apa yang dibutuhkan dan menjadi fokus perhatian dari masyarakat pencari keadilan. Setelah mengetahui apa yang menjadi fokus perhatian dari masyarakat diharapkan lembaga peradilan mampu menindaklanjuti apa yang menjadi saran dan kritik dari masyarakat tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Kurangnya sistem informasi yang transparan dan mudah dijangkau oleh masyarakat. Hal ini berkaitan dengan perlunya suatu sistem yang mampu memberikan akses informasi yang jujur dan mudah diakses oleh masyarakat mengenai apa saja yang terjadi di dalam lembaga pengadilan.

- c. Belum tersedianya suatu alat pengukuran kepuasan pengguna jasa pengadilan. Alat pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana lembaga peradilan mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat. Diharapkan dengan adanya alat pengukuran ini lembaga peradilan memiliki data/masukan yang dapat dijadikan sebagai landasan atau acuan bagi lembaga peradilan dalam membenahi diri.
- d. Kurangnya sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang dimiliki Pengadilan Tinggi Palangka Raya 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 Tinggi Palangka Raya belum mampu memenuhi semua kebutuhan yang ada dan juga karena dalam penyusunan anggaran belum mengacu pada kebutuhan dari lembaga tersebut. Padahal dengan sarana dan prasarana yang memadai dipercaya dapat mampu meningkatkan kinerja aparat serta mampu meningkatkan kepuasan para pengguna jasa pengadilan.
6. **Area Pengadilan yang Terjangkau**
- a. Masih adanya pungutan-pungutan liar yang terjadi di dalam lembaga peradilan. Pungutan-pungutan liar yang terjadi di lembaga peradilan membuat biaya perkara menjadi tinggi. Guna mencapai jasa pengadilan yang terjangkau pungutan-pungutan liar harus dapat diatasi. Apabila hal ini mampu diatasi maka diharapkan selain jasa pengadilan yang terjangkau dapat terpenuhi, kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan juga dapat meningkat.

- b. Kurangnya tersedianya akses informasi seluas-luasnya yang dapat dengan mudah dijangkau oleh masyarakat. Pada saat ini masyarakat masih merasa bahwa informasi yang mereka dapatkan mengenai lembaga peradilan masih terbatas. Padahal sebagai suatu lembaga peradilan sudah seharusnya dapat memberikan akses penyediaan informasi yang seluas-luasnya dan informasi yang dapat dipercaya. Dengan diberikannya akses informasi seluas-luasnya diharapkan hak dari para pihak dapat terpenuhi sehingga kepercayaan dari masyarakat terhadap lembaga peradilan itu sendiri dapat meningkat.
- c. Letak pengadilan yang sulit dijangkau oleh masyarakat. Pada saat ini untuk mengikuti proses persidangan, masyarakat masih harus berjalan dengan jarak yang jauh, terutama bagi mereka di daerah-daerah. Oleh karena itu letak pengadilan seharusnya dapat diatur agar lebih mudah dijangkau oleh masyarakat pencari keadilan.
- d. Tidak tersedianya pengacara/advokat bagi para pihak yang tidak mampu. Pada saat ini masih terdapat pihak yang beracara yang tidak didampingi oleh pengacara, karena mereka tidak memiliki biaya untuk mendatangkan pengacara. Padahal mendapatkan perlindungan hukum merupakan hak dari setiap warga negara. Oleh karena itu hendaknya lembaga peradilan mampu menyediakan pengacara bagi para pihak yang beracara untuk mendapatkan pembelaan sesuai dengan haknya.

7. Area Kepercayaan Masyarakat

- a. 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. Andaiapun ada masyarakat yang mengerti hukum, namun persepsi dan pemahaman mereka terhadap penerapan hukum di Indonesia ini masih terlalu beragam. Tujuan dari sosialisasi ini agar masyarakat umum memiliki pengetahuan yang baik mengenai hukum, baik hukum yang berlaku, proses hukum, putusan dan lainnya

- b. Kurangnya transparansi dari lembaga peradilan. Transparansi ini bertujuan memberikan gambaran yang jujur kepada masyarakat mengenai proses peradilan, putusan peradilan, biaya perkara, dll. Transparansi ini sangat dibutuhkan mengingat hal ini mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap suatu lembaga peradilan.
- c. Kurangnya independensi lembaga peradilan. Saat ini para *stakeholder* masih merasa banyaknya intervensi dari pihak luar terhadap lembaga peradilan selama proses persidangan berlangsung. Hal ini menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap putusan yang dihasilkan oleh lembaga peradilan tersebut, karena dianggap merupakan hasil dari intervensi yang ada. Oleh karena itu diharapkan lembaga peradilan yang berfungsi dalam memberikan rasa keadilan kepada masyarakat mampu menjadi lembaga yang independen dan bebas dari intervensi pihak manapun.

BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN

2.1. Visi

“TERWUJUDNYA BADAN PERADILAN INDONESIA YANG AGUNG”

Penjelasan

- a. Badan Peradilan menunjukkan lembaga Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya. Kata Badan Peradilan digunakan untuk membedakannya dari lembaga penegak hukum lainnya, seperti Kejaksaan Agung, Kepolisian, dsb;
- b. Indonesia, tentu saja menunjukkan lokasi keberadaan Mahkamah Agung;
- c. Agung menunjukkan suatu keadaan/sifat kehormatan, kebesaran, kemuliaan, keluhuran;

Visi Pengadilan Tinggi Palangka Raya merujuk pada TAP-MPR No. 7/MPR/2001 Tentang Visi Indonesia Masa Depan. Untuk memperjelas upaya pencapaian visi tersebut, Pengadilan Tinggi Palangka Raya menurunkannya dalam 4 (empat) pilar misi – yang diuraikan pada bagian berikutnya.

2.2. Misi

Misi Pengadilan Tinggi Palangka Raya adalah sebagai berikut:

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;

Pengadilan Tinggi Palangka Raya percaya dan memiliki keyakinan bahwa keempat pilar misi ini, akan membawa pada visi yang telah ditetapkan. Menyadari sepenuhnya, bahwa setiap upaya/proses mencapai sesuatu, harus disertai dengan bagaimana mengevaluasinya, maka keempat pilar misi ini, kelak akan bisa dievaluasi dengan kerangka *Area of Court Excellence*, sebagaimana sudah dibahas di depan. Penggunaan kerangka ini sekaligus menjaga dan memastikan integrasi perencanaan – proses implementasi dan hasil yang ingin dicapai dari setiap program/aktivitas yang dikembangkan kemudian.

pengukuran keberhasilan ada pada kolom hasil, dengan parameter:

1. Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pencari keadilan
2. Keterjangkauan pelayanan badan peradilan
3. Kepercayaan publik

Oleh karena itu, setiap pembangunan/pengembangan perencanaan sistem, kebijakan serta implementasinya haruslah berorientasi/mengacu pada 3 (tiga) hal penting di atas. Contoh pemikiran tersebut adalah:

Pilar ke 4 dari misi → Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan → maka akan diturunkan :

- a. Strategi kepemimpinan dan manajemen seperti apa yang harus dikembangkan untuk mencapai hasil yang memenuhi 3 kriteria tersebut
- b. Kebijakan apa yang harus dikembangkan untuk setiap sistem yang akan dibangun, sehingga akan membantu tercapainya hasil yang diinginkan
- c. Sistem sumber daya manusia seperti apa yang dikatakan kredibel dan dapat mendorong transparansi, termasuk profil SDM yang diperlukan untuk dapat memenuhi kepuasan pencari keadilan dan meningkatkan kepercayaan publik
- d. Proses peradilan seperti apa yang perlu dikembangkan untuk memastikan bahwa publik dapat menjangkau/terlayani dengan baik oleh badan peradilan

Penurunan pemikiran ini akan dapat dilihat pada bagian 2.4 dan uraian rinci akan dapat dibaca pada bab 3 dari renstra ini, yang telah diturunkan dalam bentuk program/aktivitas.

2.3. Tujuan dan Sasaran

TUJUAN

Yang menjadi tujuan utama dari Pengadilan Tinggi Palangka Raya bisa menjadi BADAN PERADILAN INDONESIA YANG AGUNG. Pengadilan Tinggi Palangka Raya dan Badan Peradilan di bawahnya dapat dikatakan mencapai tujuannya bila:

1. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi

Indikator : *Persentase putusan yang tidak diajukan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali.*

2. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan

Indikator :

- Persentase bantuan hukum miskin/minoritas/terpinggirkan/ yang dapat dilayani
- Persentase perkara prodeo yang dapat diselesaikan (berkekuatan hukum tetap) dan tepat waktu .
- Persentase pengunjung website yang puas dengan informasi peradilan yang tersedia.

3. Publik percaya bahwa Pengadilan Tinggi Palangka Raya memenuhi butir 1 dan 2 di atas.

Indikator :

- Persentase putusan perkara perdata yang berkekuatan hukum tetap dan telah dieksekusi.
- Persentase putusan tipikor (yang menarik perhatian masyarakat) yang berkekuatan hukum tetap .
- Persentase pengunjung website yang puas dengan informasi peradilan yang tersedia.

SASARAN

Sesuai dengan Hasil Reviu Renstra Mahkamah Agung RI dengan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara ditetapkan dengan Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI 046A/SEK/SK/II/2013, maka SASARAN disesuaikan menjadi 7(tujuh) Sasaran Strategis sbb:

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.

Indikator Sasaran Ad.1 : Meningkatnya penyelesaian perkara

- Persentase tunggakan perkara yang diselesaikan
- Persentase perkara yang diselesaikan
- Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 6 bulan
- Persentase penurunan tunggakan perkara

Indikator Sasaran Ad.2 : Peningkatan aksesibilitas putusan Hakim

- Persentase penurunan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali
- Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu rata-rata penyampaian minutas perkara kepada pengadilan dibawah satu tahun terhitung mulai tanggal perkara diputus

Indikator Sasaran Ad.3: Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara

- Persentase berkas yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap
- Persentase berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke Majelis

Indikator Sasaran Ad.4 : Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice).

- Persentase perkara prodeo yang diselesaikan
- Persentase perkara yang dapat diselesaikan dengan cara zeeting plaats
- Persentase masyarakat pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (posbakum).
- Persentase amar putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara on line dalam waktu maksimal satu hari kerja sejak diputus.

Indikator Sasaran Ad.5 : Peningkatan kepatuhan terhadap putusan pengadilan

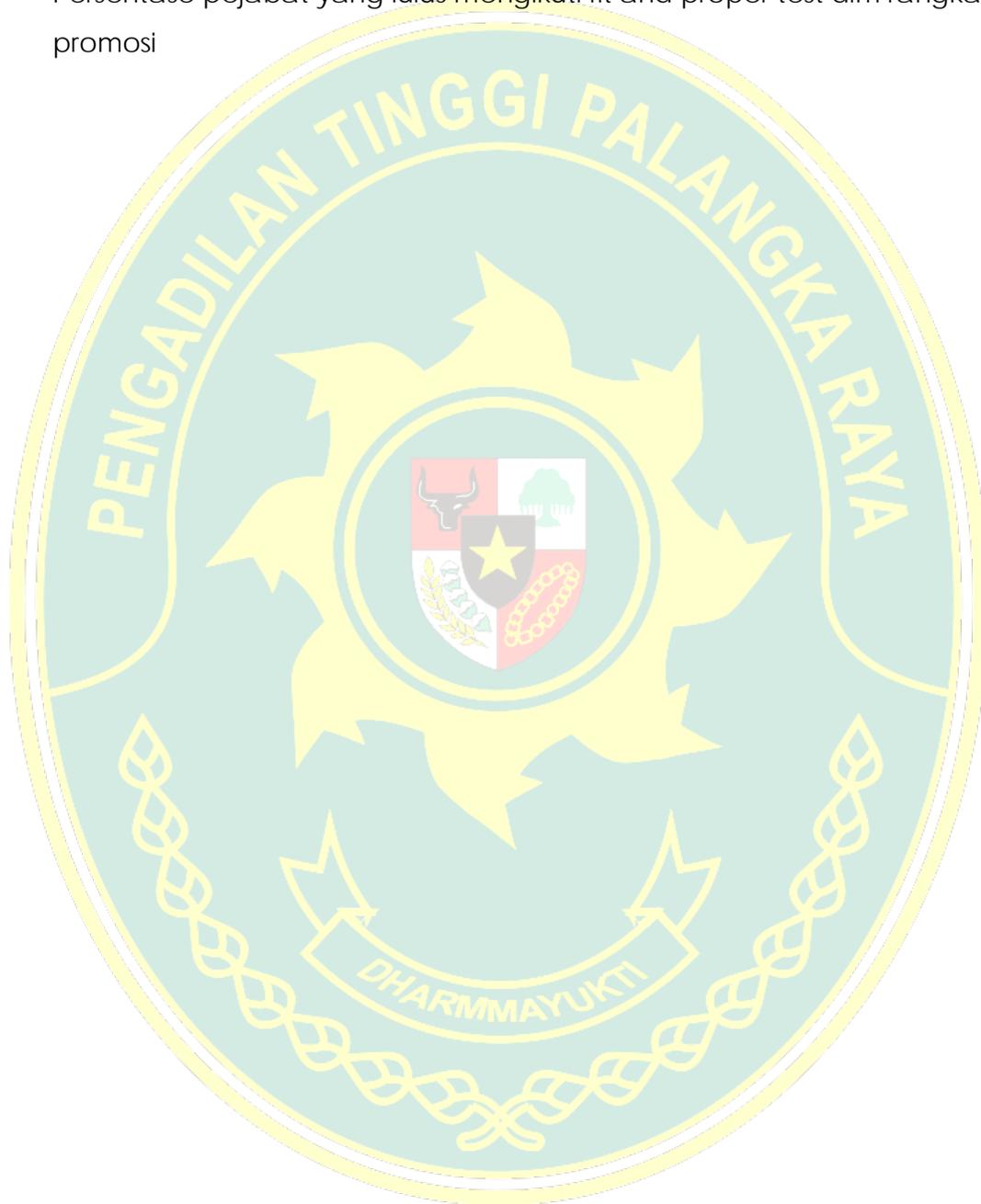
- Persentase putusan pengadilan perkara perdata yang mempunyai kekuatan hukum tetap yang ditindaklanjuti dan dieksekusi
- Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu rata-rata penyampaian

Indikator Sasaran Ad.6 : Peningkatan kualitas pengawasan

- Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti
- Persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindaklanjuti

Indikator Sasaran Ad.7 : Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia

- Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial
- Persentase pegawai yang lulus diklat non teknis yudisial
- Persentase pejabat yang lulus mengikuti fit and proper test dlm rangka promosi



BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Sasaran pembangunan bidang hukum dan aparatur sebagaimana ditetapkan di dalam RPJMN adalah terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik yang mencerminkan supremasi hukum dan penegakan hak asasi manusia yang didukung oleh aparatur negara yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab serta profesional melalui:

- a. Terwujudnya tertib peraturan perundang-undangan dengan indikator terlaksananya akses terhadap keadilan di bidang politik legislasi
- b. Terwujudnya peradilan yang bersih dan berwibawa yang ditandai dengan terwujudnya lembaga peradilan yang dihormati dan disegani oleh setiap warga negara, dengan diterapkannya sistem peradilan yang sederhana, cepat, transparan dan akuntabel, adanya penurunan tunggakan perkara serta tersedianya jumlah unit pengaduan masyarakat di tiap lembaga penegak hukum
- c. Terwujudnya pemenuhan, perlindungan, pemajuan dan penegakan HAM, dengan indikator terlaksananya kebijakan jumlah Kementerian/Lembaga yang telah melaksanakan kebijakan yang berdasarkan pendekatan hak asasi manusia (*Human Rights Based Approach*)
- d. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, ditandai dengan meningkatkan Indeks Persepsi Korupsi menjadi 5 dan membaiknya opini BPK atas LKKL dan LKPD. Untuk LKKL diharapkan pada tahun 2014 terdapat 60% KL yang mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian dan 40% yang mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Sedangkan opini atas LKPD pada tahun 2014 diharapkan terdapat 20% mendapatkan opini WTP dan 80% mendapatkan opini WDP. Selain itu juga ditandai dengan

meningkatnya indeks integritas nasional dan terbentuknya nilai anti korupsi pada penyelenggara Negara dan masyarakat.

- e. Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik dan akses masyarakat terhadap pelayanan publik berkualitas, ditandai dengan meningkatnya skor Integritas Pelayanan Publik dan peringkat Kemudahan Berusaha. Skor Integritas Pelayanan Publik pada unit layanan di instansi pusat, bila tahun 2008 adalah 6,84 diharapkan pada tahun 2014 menjadi 8. Sedangkan untuk daerah ditandai meningkatnya skor Integritas Pelayanan Publik dari 6,69 pada tahun 2008 menjadi 8 pada tahun 2014. Di samping itu, peringkat Kemudahan Berusaha diharapkan terus membaik dari peringkat 129 pada tahun 2009 naik menjadi peringkat 114 pada tahun 2014.
- f. Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas birokrasi ditandai dengan (i) meningkatnya skor Indeks Efektivitas Pemerintahan dari 47,4 pada tahun 2008 menjadi 60 pada tahun 2014; (ii) meningkatnya persentasi instansi yang dinilai akuntabel mencapai 80%, (iv) meningkatnya penerapan e-gov (*e-government readiness*) dari peringkat 106 pada tahun 2008 diharapkan meningkat menjadi peringkat 60 pada tahun 2014, (v) meningkatnya Indeks Daya Saing Global dari peringkat 55 pada tahun 2008 menjadi peringkat 50 pada tahun 2014.

Sebagai dasar rencana pembangunan lima tahun selanjutnya, prioritas pembangunan di bidang hukum dan aparatur diperkuat kembali dalam RPJM Ketiga tahun 2015-2019. Salah satu agenda utama pembangunan dalam RPJM 2015-2019 pada bidang hukum dan aparatur adalah melalui peningkatan kesadaran dan penegakan hukum dalam rangka tercapainya konsolidasi penegakan supremasi hukum dan penegakan hak asasi manusia serta kelanjutan penataan sistem hukum nasional melalui perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik masih menjadi isu penting dalam konteks nasional maupun internasional. Krisis

ekonomi dalam negeri yang lalu dan krisis keuangan global yang baru saja terjadi tidak terlepas dari lemahnya *good governance*, baik di sektor pemerintah maupun sektor swasta sehingga perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik akan membantu meningkatkan daya tahan perekonomian, meningkatkan daya saing nasional dan mengurangi ekonomi biaya tinggi.

Dari sisi pembangunan aparatur negara, tata pemerintahan yang baik adalah suatu kondisi yang mana aturan main dalam birokrasi tertata dan dilaksanakan dengan baik, tidak terjadi penyimpangan dari prosedur yang mengarah pada kepentingan pribadi atau kelompok, melayani masyarakat dan demokratis. Berpijak atas hal di atas, maka prioritas bidang hukum dan aparatur yakni tata kelola pemerintahan yang baik, akan ditempuh melalui arah kebijakan, sebagai berikut:

1. Peningkatan efektifitas peraturan perundang-undangan

Upaya untuk menciptakan efektifitas peraturan perundang-undangan nasional dilaksanakan melalui peningkatan kualitas substansi peraturan perundang-undangan tersebut yang didukung oleh penelitian/pengkajian Naskah Akademik. Hasil pengkajian/penelitian tersebut akan menjadi bahan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan yang akan diharmonisasikan dan disinkronisasikan dengan peraturan perundang-undangan yang sudah ada.

Selain itu, proses pembentukan peraturan perundang-undangan perlu disempurnakan mulai dari tahapan perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan dan penyebarluasan. Sementara itu, untuk menjamin tidak adanya kesenjangan substansi dengan kebutuhan masyarakat, maka peran masyarakat dalam setiap tahapan pembentukan peraturan perundang-undangan, perlu diperkuat. Hal ini juga perlu didukung mekanisme pelaksanaan Program Legislasi

Nasional dan Daerah yang mengikat bagi eksekutif maupun legislatif serta menjadi wadah menyelaraskan kebutuhan kerangka regulasi yang mendukung prioritas pembangunan nasional.

Banyaknya peraturan perundang-undangan memerlukan melalui analisa peraturan perundang-undangan yang bermasalah atau berpotensi menimbulkan masalah, yang selanjutnya akan ditindaklanjuti dengan upaya pengurangan/simplifikasi oleh Kementerian/Lembaga terkait.

2. Peningkatan kinerja lembaga penegak hukum

Kinerja lembaga penegak hukum sangat ditentukan oleh sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan sehingga masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum. Hal ini dapat diukur dari rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel, serta adanya perlindungan terhadap hak-hak pihak yang terlibat dalam proses peradilan.

Akuntabilitas penegakan hukum harus didukung oleh profesionalisme aparat penegak hukum yang terdiri dari Hakim, Jaksa, Polisi, Advokat dan petugas masyarakatan. Hal tersebut terkait dengan kemampuan aparat penegak hukum untuk menangani perkara-perkara yang kompleksitasnya semakin tinggi. Disamping itu peningkatan profesionalisme aparat penegak hukum dimaksudkan juga untuk meningkatkan integritas aparat penegak hukum.

Sistem karir aparat penegak hukum juga sangat mempengaruhi kinerja lembaga penegak hukum secara keseluruhan. Oleh karena itu diperlukan perbaikan mekanisme seleksi, promosi dan mutasi aparat penegak hukum yang bebas KKN, dan sesuai dengan kompetensi.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah memastikan adanya pengawasan eksternal dan internal dari kegiatan penegakan hukum. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel, dan memenuhi rasa keadilan masyarakat.

Pelaksanaan pemberian bantuan hukum sebagai bagian dari tugas dan fungsi pengadilan merupakan hal yang penting untuk ditindaklanjuti dalam rangka meningkatkan pemberdayaan fungsi pengadilan untuk memberikan bantuan hukum bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.

Disamping itu, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja lembaga penegak hukum.

3. Peningkatan penghormatan, pemajuan dan penegakan terhadap HAM

Dalam rangka melaksanakan pembangunan hukum perlu ditingkatkan pembaruan materi hukum dengan tetap memperhatikan upaya perlindungan melalui pengakuan dan penerapan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan berkeadilan gender ke dalam semua bentuk pelayanan kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Untuk mendukung pelaksanaan penegakan hukum perlu pula memperhatikan kepastian dan perlindungan hak asasi manusia. Peningkatan Pemberdayaan Hak Asasi Manusia dilakukan melalui perwujudan keadilan rakyat yang dapat dilakukan dalam berbagai dimensi, yaitu ekonomi, sosial, budaya, politik, keamanan dan hukum, yang sangat tergantung satu sama lain. Diharapkan melalui integrasi pendekatan hak asasi manusia ke dalam berbagai perencanaan kebijakan dan kegiatan di berbagai bidang pembangunan dapat memberikan manfaat dan hasil guna bagi pemajuan dan pemenuhan hak asasi manusia

untuk lima tahun mendatang, termasuk agar tidak terjadinya gap/bias gender (responsive gender).

Pendekatan Hak Asasi Manusia dalam melaksanakan rencana dan kegiatan di semua bidang pembangunan juga perlu ditekankan kepada aspek pemberian advokasi dan akses hukum terhadap masyarakat miskin sebagai upaya untuk melakukan pembenahan dan melindungi hak-hak masyarakat miskin dan terpinggirkan sehingga diharapkan tidak terjadi diskriminasi bagi seluruh lapisan masyarakat.

4. Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN merupakan prasyarat utama bagi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Tanpa adanya pemerintahan yang bersih akan sulit menjaga sumber daya pembangunan yang berharga. Berkurangnya sumber daya pembangunan ini akan berakibat langsung pada menurunnya kualitas pelayanan publik, yang pada akhirnya berdampak pada hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Melalui perwujudan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, keadilan dan kepentingan masyarakat luas akan terjaga.

Terwujudnya pemerintahan yang bersih juga berfungsi untuk menunjukkan martabat dan integritas bangsa di mata dunia. Melalui pemerintahan yang bersih, penghargaan dan kepercayaan bangsa lain akan meningkat dan Indonesia akan lebih mudah berperan dalam percaturan kebijakan global dengan lebih terhormat.

Untuk mencapai pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, diperlukan upaya-upaya penegakan hukum yang kuat dan dipercaya. Penegakan hukum diperlukan untuk memberikan kepastian dari suatu kebijakan atau aturan dan untuk memberikan rasa keadilan bagi masyarakat. Penegakan hukum juga diperlukan sebagai alat paksa agar kebijakan dan aturan tersebut dipatuhi dan

dilaksanakan. Tanpa adanya penegakan hukum yang tegas, adil dan tanpa pandang bulu, maka kepastian hukum akan menurun dan selanjutnya menciptakan permasalahan lain yang sulit untuk diselesaikan.

Selain penegakan hukum, diperlukan upaya-upaya pencegahan untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan kewenangan. Upaya pencegahan dimaksudkan agar tindakan penyalahgunaan dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan. Tanpa adanya upaya pencegahan, prevalensi penyalahgunaan kewenangan akan terus meluas dan tak dapat ditanggulangi karena terbatasnya kemampuan upaya penegakan hukum untuk melakukan penindakan. Upaya pencegahan antara lain dilakukan melalui peningkatan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian, peningkatan kuantitas dan kualitas auditor dan pengelola keuangan negara, pemantapan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah melalui penyusunan pedoman dan peningkatan kapasitas auditor, serta pengembangan sistem integritas seperti penerapan kode etik dan pakta integritas.

Hal lain yang perlu dilakukan dalam pembentukan pemerintahan yang bersih adalah adanya partisipasi masyarakat. Masyarakat berperan besar untuk mengawasi dan mengadukan terjadinya mal-praktek dan penyalahgunaan kewenangan serta untuk membantu pemerintah dalam upaya-upaya pembenahan untuk mencapai pemerintahan yang bersih. Partisipasi masyarakat merupakan *sine qua non* atau prakondisi dari suatu kehidupan demokrasi yang sehat. Dengan demikian, partisipasi masyarakat yang tinggi menjadi karakteristik penting dari adanya *good governance*.

5. Peningkatan kualitas pelayanan publik.

Upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik akan terus ditingkatkan secara nyata. Kebijakan yang akan ditempuh adalah

menyusun kebijakan operasional agar kebijakan tentang pelayanan publik yang telah ditetapkan dalam UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dapat segera dilaksanakan dengan efektif. Dalam Undang-undang itu telah diatur bahwa setiap unit penyelenggara pelayanan harus memiliki standar pelayanan dan maklumat yang mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan. Di dalamnya juga diatur mekanisme penanganan pengaduan oleh penerima layanan bila yang bersangkutan merasa tidak memperoleh pelayanan sesuai standar pelayanan yang ada. Apabila kebijakan operasional itu dapat segera dikeluarkan dan dilaksanakan, maka harapan agar pemerintah dapat memberikan pelayanan yang berkualitas secara bertahap dapat segera diwujudkan. Sejalan hal tersebut, untuk meningkatkan kompetensi SDM dan inovasi dalam manajemen pelayanan, akan ditempuh langkah kebijakan untuk meningkatkan kapasitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

Di samping berbagai kebijakan tersebut di atas, beberapa kebijakan lainnya juga akan diambil dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik. Di samping UU tentang Pelayanan Publik mengamanatkan adanya standar pelayanan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang selanjutnya dijabarkan dalam PP No. 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan SPM, juga mengamanatkan setiap kementerian/lembaga menyusun standar pelayanan minimal untuk urusan masing-masing. Dalam kaitan ini, hingga saat ini sebagian besar K/L belum menyusun SPM untuk urusannya masing-masing. Untuk itu diperlukan upaya fasilitasi untuk mempercepat proses penyusunan SPM oleh berbagai K/L.

Kebijakan lainnya adalah pengembangan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang sekaligus menerapkan sistem identitas tunggal secara nasional dalam bentuk nomor induk

kependudukan secara on-line secara nasional, sebagaimana dimandatkan oleh Undang-Undang No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. Sistem ini akan lebih menjamin pelaksanaan pelayanan publik di berbagai bidang dengan lebih transparan dan akuntabel, dan tidak bias gender (responsif gender).

6. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas instansi pemerintah

Upaya peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja pemerintah akan terus ditingkatkan hingga mencapai sasaran nasional yang diharapkan. Upaya ini meliputi penataan kelembagaan instansi pemerintah agar menjadi lebih ramping dengan tugas pokok dan fungsi yang jelas, tidak tumpang tindih antar unit kerja maupun antar instansi. Hal ini akan meningkatkan akuntabilitas, koordinasi, dan efisiensi. Kebijakan lainnya adalah penataan ketatalaksanaan baik di tingkat instansi maupun ketatalaksanaan yang melibatkan lebih dari satu instansi. Sasarannya adalah bisnis proses dan prosedur standar yang pendek dan sederhana, sehingga meningkatkan efisiensi kerja dan sumberdaya. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pemerintahan juga akan ditingkatkan untuk lebih meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses kerja pemerintahan. Hal ini akan dicapai dengan penetapan rencana induk penerapan *e-government* dan kemudian setiap instansi menindaklanjutinya dengan menyusun rencana strategis penerapan *e-government* di instansi masing-masing. Sejalan dengan kebijakan ini, dalam rangka meningkatkan sistem administrasi yang modern, efisien dan akuntabel, akan dikeluarkan kebijakan dan pelaksanaan penataan sistem kearsipan berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Kualitas pegawai negeri juga merupakan faktor penting dalam menunjang peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Untuk itu, dalam rangka mencapai kualitas pegawai negeri, akan didorong penerapan sistem merit dalam

penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Terkait dengan hal ini, Undang-undang Kepegawaian Negara akan direvisi sesuai dengan kebutuhan, antara lain untuk menjamin penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian. Beberapa PP juga akan disempurnakan, untuk menjamin adanya sistem rekrutmen yang terbuka, kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sistem promosi dan mutasi berbasis kompetensi, sistem penilaian kinerja pegawai yang lebih obyektif dan berbasis kinerja, serta sistem diklat berbasis kompetensi yang serasi dengan sistem promosi dan mutasi yang sehat. Tidak kurang pentingnya adalah sistem penggajian dan pensiun yang layak, adil, dan berbasis kinerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mendorong motivasi, semangat berprestasi, dan integritas pegawai. Untuk menunjang pelaksanaan manajemen kepegawaian berbasis merit, akan dilanjutkan upaya pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian nasional untuk menghasilkan data kepegawaian yang lengkap, cepat dan akurat. Di samping itu, juga akan ditingkatkan pemanfaatan pusat penilaian kompetensi (*assesment center*) untuk menunjang sistem pembinaan karir pegawai negeri berbasis kompetensi. Berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan akan terus dikembangkan dan disempurnakan, yang disesuaikan dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintahan dan manajemen birokrasi.

Aspek lainnya yang tidak ketinggalan dalam pembenahan birokrasi pemerintah, adalah diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Akuntabilitas kinerja merupakan faktor penting sebagai pertanggungjawaban kepada publik atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh instansi, baik dari sisi kinerja maupun keuangan. Penting pula diformulasikan suatu langkah kebijakan untuk mendorong penerapan sistem *reward and punishment* bagi kinerja instansi pemerintah

7. Peningkatan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi instansi.

Berbagai kebijakan makro untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, serta kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi perlu dijamin implementasinya di tingkat mikro. Agar proses ini dapat berjalan secara komprehensif, terukur, sistematis dan terencana, diperlukan peningkatan koordinasi pelaksanaan reformasi instansi. Dalam kaitan ini peranan Kemeng PAN akan terus diperkuat guna menghasilkan berbagai kebijakan implementasi reformasi birokrasi instansi dan mengkoordinasikan pelaksanaannya. Untuk itu, Kemeneg PAN diharapkan segera menetapkan rencana induk atau *grand design* reformasi birokrasi, serta penyusunan dan penyempurnaan pedoman/juklak/juknis sebagai pedoman teknis operasional pelaksanaan reformasi birokrasi instansi. Salah satu pedoman yang harus disusun dan dilaksanakan adalah pedoman dan koordinasi pelaksanaan kampanye publik secara masif untuk menginternalisasikan nilai-nilai integritas dan budaya kerja di kalangan pegawai negeri. Dengan upaya ini, dan simultan dengan berbagai kebijakan lainnya yang menunjang, diharapkan dapat tercipta etos kerja pegawai negeri yang "bersih, kompeten, dan bermental melayani".

Di samping itu, agar pelaksanaan reformasi birokrasi instansi dapat mencapai sasaran yang diharapkan, peranan Kemeneg PAN termasuk pula memberikan sosialisasi, asistensi, monitoring, evaluasi, dan membuat penilaian atas pelaksanaan reformasi birokrasi instansi.

Selanjutnya, menyadari bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi akan berdampak pada kelebihan atau kekurangan pegawai di suatu instansi tertentu, BKN bertugas mengkoordinasikan

mengeluarkan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan pelaksanaan penataan pegawai, termasuk realokasi antar K/L maupun pemberhentian sebagai langkah terakhir. Karena realokasi pegawai seringkali memerlukan dukungan diklat, LAN diharapkan dapat memfasilitasinya dengan kebijakan diklat yang diperlukan.

3.2. Arah Kebijakan Dan Strategi Pengadilan Tinggi Palangka Raya

Pengadilan Tinggi Palangka Raya dalam mendukung kebijakan nasional dalam mencapai sasaran pembangunan di bidang hukum telah menetapkan arah kebijakan dan strategi lembaga. Pengadilan Tinggi Palangka Raya 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 Pengadilan Tinggi Palangka Raya untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi dan misi serta arahan strategis, maka Pengadilan Tinggi Palangka Raya membuat arah kebijakan disesuaikan dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan unit Eselon 1. Adapun arah kebijakan adalah:

1. Meningkatnya penyelesaian putusan perkara ,

2. Penegakkan konsistensi dalam upaya menjaga independensi putusan pengadilan
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja Pengawasan. .
4. Melanjutkan reformasi birokrasi yaitu penguatan organisasi melalui restrukturisasi, organisasi, pengembangan tatalaksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM.

a. **Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum**

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.

Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Rekrutmen dan penempatan kembali hakim, agar tercapai rasio ideal dengan jumlah perkara yang ditangani oleh lembaga peradilan.
- b. Melakukan kajian tentang revisi hukum agar sesuai dengan kebutuhan peradilan di Indonesia.
- c. Penyediaan dana prodeo pada tiap pengadilan tingkat pertama.
- d. Mengoptimisasi fungsi pelaksanaan sidang keliling (zitting plaats) untuk menjangkau lapisan masyarakat.

b. **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 Pengadilan Tinggi Palangka Raya 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.

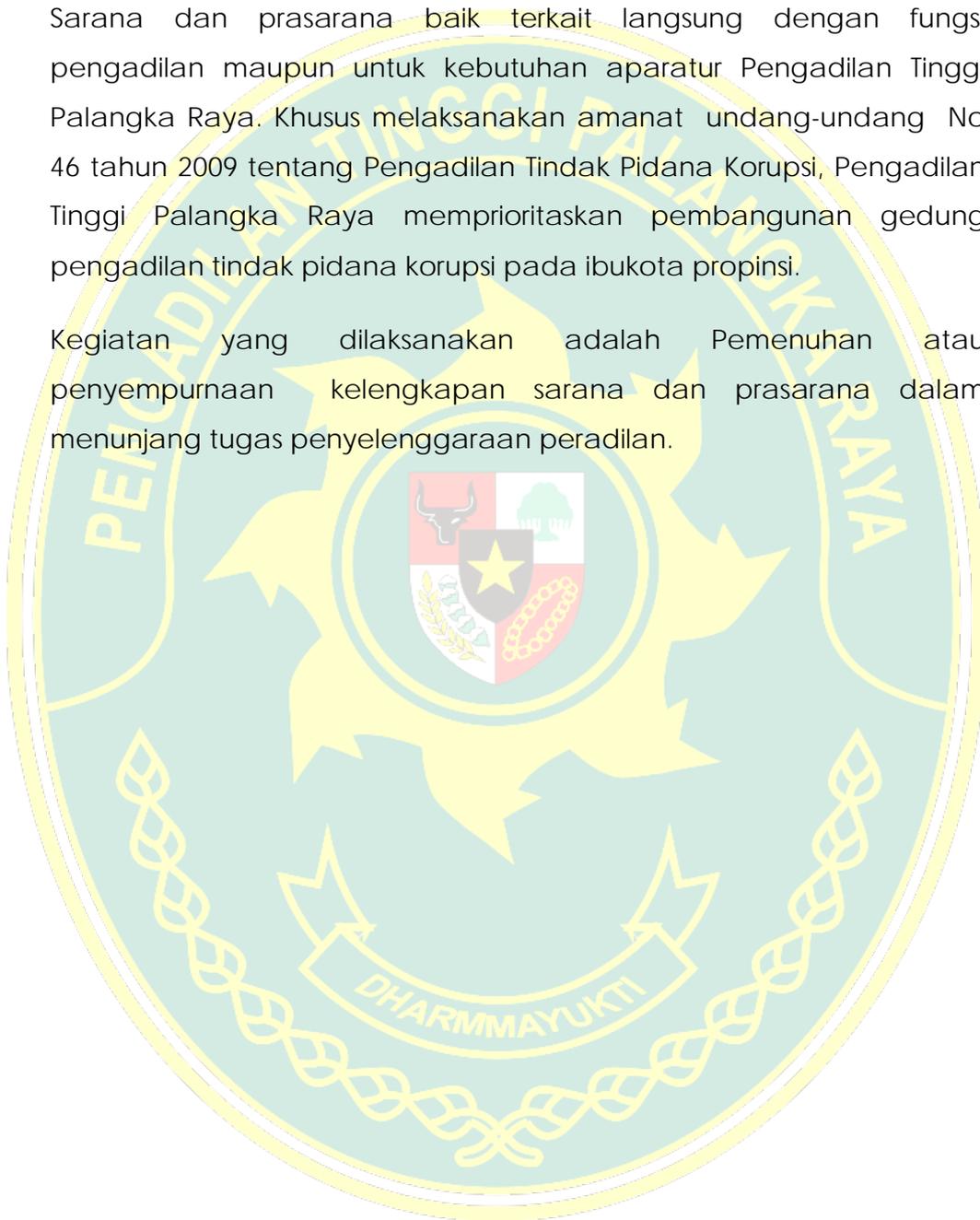
c. Program : Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Peningkatan sarana dan prasaran aparaturnegara Pengadilan Tinggi Palangka Raya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana Pengadilan Tinggi Palangka Raya dalam mendukung

pelaksanaan tugas pokok Pengadilan Tinggi Palangka Raya dan badan-badan peradilan dibawahnya dalam menegakkan supremasi hukum dan keadilan.

Sarana dan prasarana baik terkait langsung dengan fungsi pengadilan maupun untuk kebutuhan aparaturnya Pengadilan Tinggi Palangka Raya. Khusus melaksanakan amanat undang-undang No 46 tahun 2009 tentang Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Tinggi Palangka Raya memprioritaskan pembangunan gedung pengadilan tindak pidana korupsi pada ibukota propinsi.

Kegiatan yang dilaksanakan adalah Pemenuhan atau penyempurnaan kelengkapan sarana dan prasarana dalam menunjang tugas penyelenggaraan peradilan.



BAB IV PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Tinggi Palangka Raya tahun 2015-2019 disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019. Selain itu penyusunan rencana strategis ini diharapkan sudah mengantisipasi dinamika hukum, politik dan sosial yang berkembang di Indonesia. Dokumen rencana strategis Pengadilan Tinggi Palangka Raya tahun 2015-2019 ini yang akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan proram/kegiatan Pengadilan Tinggi Palangka Raya.

Reformasi politik di Indonesia telah menghadirkan proses penataan pembangunan hukum yang signifikan dalam 10 tahun terakhir ini. Perubahan mendasar naskah konstitusi yang diiringi dengan penataan materi dan struktur hukum masih terus berproses untuk memastikan perbaikan demi perbaikan terus berlangsung di setiap institusi negara. Meningkatnya kesadaran hukum masyarakat seiring dengan berkembang pesatnya teknologi informasi, semakin memantapkan tekad setiap lembaga negara untuk melakukan perencanaan pembangunan dengan menatap tantangan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Pengadilan Tinggi Palangka Raya sebagai badan tertinggi di bidang Yudikatif (peradilan) yang diberi kepercayaan sebagai pemegang kekuasaan Kehakiman tertinggi di Negara ini juga ikut berpartisipasi aktif dalam melakukan proses pembaharuan tersebut. Untuk itu, kebijakan penyatuan atap di Pengadilan Tinggi Palangka Raya yang telah dilakukan sebelumnya perlu dilanjutkan dan lebih dimantapkan.

Untuk lebih memantapkan kebijakan satu atap, Pengadilan Tinggi Palangka Raya telah melakukan redefinisi visi, misi dan strateginya. Pengadilan Tinggi Palangka Raya di tahun 2015-2019 akan tetap

melanjutkan program reformasi birokrasi, utamanya adalah penguatan organisasi melalui restrukturisasi organisasi, pengembangan tatalaksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
BAB I PENDAHULUAN	3
1.1. Kondisi Umum	3
Tinjauan Penilaian untuk setiap Sub-Area	7
1.2. Potensi Permasalahan.....	10
A. Kekuatan yang dimiliki	10
B. Kelemahan	10
C. Peluang yang dimiliki.....	13
D. Tantangan yang dihadapi.....	15
BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN	24
2.1. Visi.....	24
2.2. Misi.....	24
2.3. Tujuan dan Sasaran	26
TUJUAN	26
SASARAN.....	27
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	30
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional.....	30
3.2. Arah Kebijakan Dan Strategi Pengadilan Tinggi Palangka Raya ..	41
BAB IV PENUTUP	45
RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA 2015-2019	
MATRIKS 5 TAHUN RENSTRA	

**RENCANA STRATEGIS
PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA
TAHUN 2015 - 2019**

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA TAHUN 2015 - 2019

Tujuan	Sasaran		Cara Mencapai Tujuan & Sasaran		Ket
	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program	
1	2	3	4	5	6
Terpenuhinya kebutuhan dan kepuasan pencari keadilan	Meningkatnya penyelesaian perkara	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase tunggakan perkara yang diselesaikan • Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu (kurang dari 6 bulan) • Persentase penurunan tunggakan perkara 	Meningkatkan penyelesaian putusan perkara	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	
	Peningkatan aksesibilitas putusan hakim	Persentase penurunan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali		Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

TAHUN 2015 - 2019

	<p>Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase berkas yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap • Persentase berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke Majelis 		<p>Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum</p>	
<p>Keterjangkauan Badan Peradilan oleh Pencari Keadilan</p>	<p>Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (access to justice).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase amar putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara on line dalam waktu maksimal satu hari kerja sejak diputus. • Persentase putusan 	<p>Pengembangan Sistem Informasi Perkara yang terintegrasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya MA • Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung Republik Indonesia 	

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

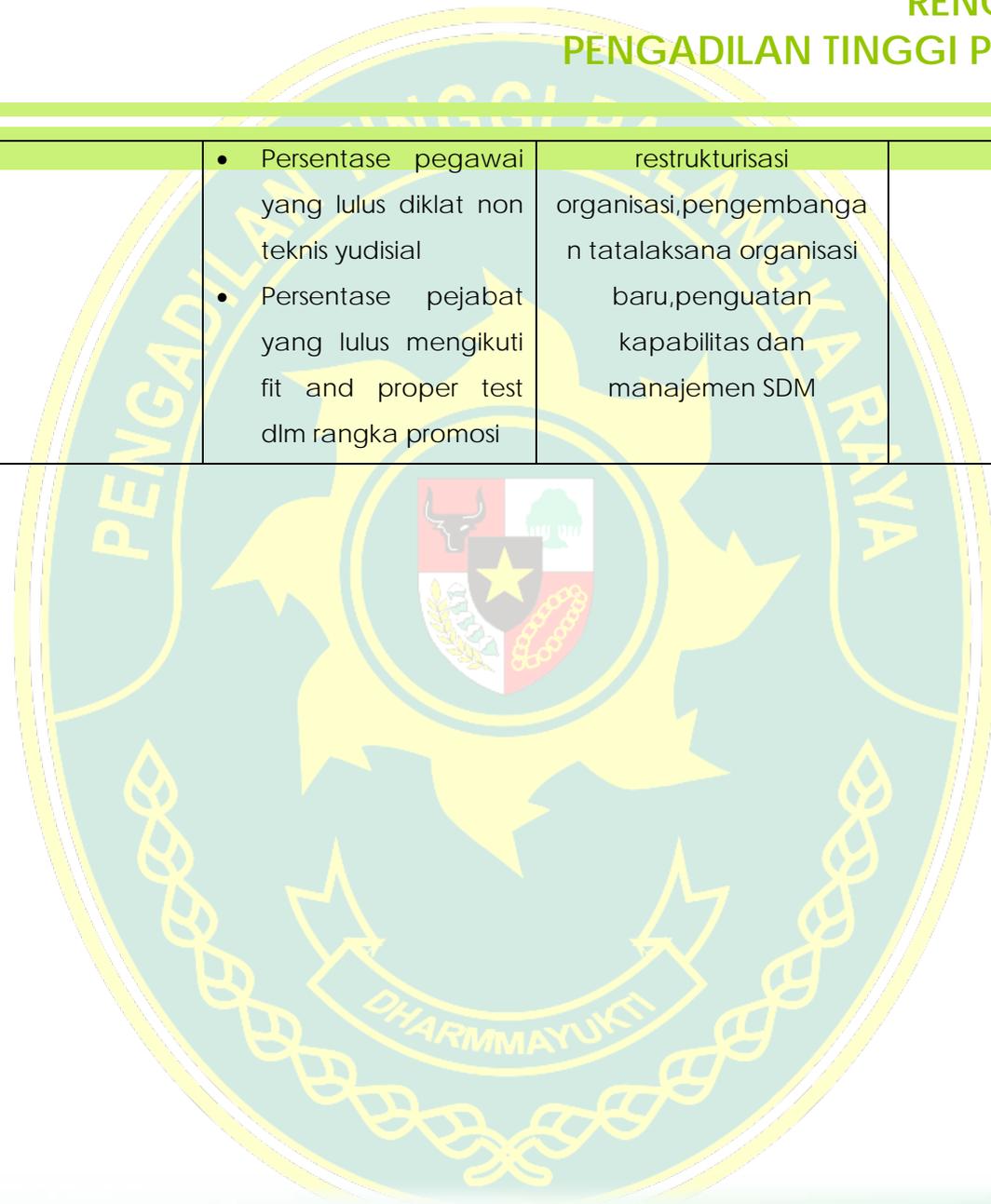
TAHUN 2015 - 2019

		yang dapat di akses masyarakat			
Kepercayaan Publik terhadap Pengadilan Tinggi Palangka Raya	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	Persentase putusan pengadilan perkara perdata yang mempunyai kekuatan hukum tetap yang ditindaklanjuti dan dieksekusi	Penegakan (konsistensi) kebijakan, dalam upaya menjaga independensi putusan peradilan		
	Meningkatnya kualitas pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti • Persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindaklanjuti 	Meningkatkan kualitas dan Kuantitas Kinerja Pengawasan	Peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya MA	
	Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial 	Melanjutkan reformasi birokrasi yaitu penguatan organisasi melalui	Peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis	

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA

TAHUN 2015 - 2019

	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase pegawai yang lulus diklat non teknis yudisial • Persentase pejabat yang lulus mengikuti fit and proper test dlm rangka promosi 	<p>restrukturisasi organisasi, pengembangan tatalaksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM</p>	<p>lainnya MA</p>	
--	--	--	-------------------	--



LAMPIRAN : MATRIKS RENSTRA 2015-2019

Sasaran Strategis :

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.

Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun ke I (2015)	Tahun ke II (2016)	Tahun ke III (2017)	Tahun ke IV (2018)	Tahun ke V (2019)
1	2					
Meningkatnya penyelesaian perkara	1. Persentase tunggakan perkara yang diselesaikan	65 %	70 %	75 %	91 %	100 %
	2. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu (kurang dari 6 bulan)	100%	100%	100%	100 %	100%
	3. Persentase penurunan tunggakan perkara	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA TAHUN 2015 - 2019

Peningkatan aksesibilitas putusan hakim	Persentase penurunan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali	70 %	80 %	80 %	100 %	100 %
Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	1. Persentase berkas yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap	70 %	75 %	80 %	90 %	100 %
	2. Persentase berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke Majelis	65 %	75 %	80 %	95 %	100 %
Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (<i>access to justice</i>).	1. Persentase amar putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara on line dalam waktu maksimal satu hari kerja sejak diputus.	50 %	65 %	70 %	85 %	100 %
	2. Persentase putusan yang dapat di akses masyarakat	60 %	80 %	90 %	100 %	100 %
Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan	1. Persentase putusan pengadilan perkara perdata yang mempunyai kekuatan	10 %	25 %	50 %	75 %	100 %

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN TINGGI PALANGKA RAYA TAHUN 2015 - 2019

pengadilan	hukum tetap yang ditindaklanjuti dan dieksekusi						
Meningkatnya kualitas pengawasan	1. Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	80 %	85 %	90 %	95 %	100 %	
	2. Persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindaklanjuti	45 %	55 %	75 %	85 %	100 %	
Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.	1. Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial	50 %	50 %	50 %	80 %	100 %	
	2. Persentase pegawai yang lulus diklat non teknis yudisial	50 %	65 %	75 %	90 %	100 %	
	3. Persentase pejabat yang lulus mengikuti fit and proper test dlm rangka promosi	70 %	80 %	85 %	95 %	100 %	