

# FRANCANGAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024



PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA



# Kata Pengantar

# KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta tahun 2020-2024.

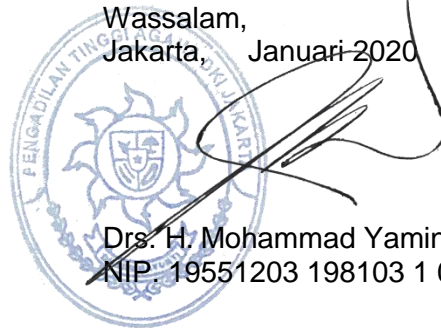
Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan dan sekaligus merupakan kawal depan “*voorpost*” Mahkamah Agung RI yang berada di Ibukota Negara DKI Jakarta.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) adalah merupakan amanat Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Bab V Pasal 15 disebutkan bahwa setiap Kepala Satuan kerja wajib menyiapkan Renstra sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rancangan Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta tahun 2020-2024 disusun untuk merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Rancangan Rencana Strategis ini telah diupayakan penyusunannya dengan optimal, namun disadari pastilah tidak sempurna, oleh karena itu saran yang konstruktif sangat diharapkan. Akhirnya diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran dalam menyusun Rancangan Renstra ini. Dengan harapan bermanfaat dan dapat mendukung terwujudnya Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta yang Agung.

Wassalam,  
Jakarta, Januari 2020



Drs. H. Mohammad Yamin Awie, S.H., M.H.  
NIP. 19551203 198103 1 001





# *Daftar Isi*

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Kondisi Umum.....	1
1.2. Potensi Permasalahan.....	6
<b>BAB II VISI, MISI, TUJUAN dan SASARAN STRATEGIS</b> .....	13
2.1. Visi dan Misi.....	13
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis .....	15
<b>BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI</b> .....	18
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung RI.....	18
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.....	40
3.3. Kerangka Regulasi .....	45
3.4. Kerangka Kelembagaan.....	46
<b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b> .....	49
4.1. Target Kinerja.....	49
4.2. Kerangka Pendanaan.....	49
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	52





# Daftar Tabel

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Nama yang Memperoleh Sertifikat ISO.....	4
Tabel 1.2. Data Nama yang Memperoleh Akreditasi Penjaminan Mutu dari Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama.....	5
Tabel 1.3. Data Nama Peraih Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi.....	5
Tabel 1.4. Pihak Berkepentingan yang Mempengaruhi Jasa Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.....	8
Tabel 1.5. Kebutuhan dan Harapan Pihak Berkepentingan.....	9
Tabel 2.1. Hubungan Sasaran dan Indikator Kinerja.....	16
Tabel 3.1 Hubungan Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.....	44
Tabel 4.1 Target Kinerja Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Tahun 2020-2024.....	49
Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Tahun 2020-2024.....	50
Tabel 4.3 MATRIK REVIU RENSTRA 2020-2024.....	51





# *Daftar Gambar*



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Skema Renstra Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.....	17
Gambar 3.1. Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.....	48





# *Daftar Lampiran*

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Lampiran 2 DATA PEGAWAI PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA

Lampiran 3 SK TIM PENYUSUN REVIU RENSTRA 2015-2019





*BAB I*

---

*Pendahuluan*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Kondisi Umum

Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta merupakan kawal depan (*voorpost*) Mahkamah Agung RI yang membawahi 5 (lima) Pengadilan agama di wilayah DKI Jakarta. Pengadilan Agama di wilayah DKI Jakarta meliputi: (1) Pengadilan Agama Jakarta Pusat; (2) Pengadilan Agama Jakarta Barat; (3) Pengadilan Agama Jakarta Timur; (4) Pengadilan Agama Jakarta Selatan; (5) Pengadilan Agama Jakarta Utara.

Sebagai bagian dari peradilan agama, Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta berada di bawah Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sebagai salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman, Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta mengemban tugas pokok menegakkan hukum dan keadilan dalam hal mengadili perkara di tingkat banding. Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta selain mempunyai fungsi yudikatif atau penyelesaian perkara, juga memiliki fungsi pengawasan, mengatur, dan administratif terhadap pengadilan-pengadilan agama tingkat pertama diwilayah DKI Jakarta.

Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta sebagai *voorpost* Mahkamah Agung berusaha mewujudkan sebagaimana yang telah tercantum dalam “Cetak Biru Mahkamah Agung 2010-2035”, menuju cita-cita “Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung”. Sejalan dengan reformasi birokrasi di Mahkamah Agung RI maka Pengadilan Tinggi Agama Jakarta juga melakukan reformasi birokrasi yang dimanifestasikan ke dalam visi dan misi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta yang kemudian dijabarkan dalam tugas pokok dan fungsinya, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Penyelesaian perkara

Percepatan penanganan perkara baik di Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta maupun di Pengadilan Agama diwilayah DKI Jakarta terus menerus menerus dilakukan. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2014 masih menjadi acuan dalam penyelesaian perkara, yaitu penyelesaian perkara tingkat banding harus dilakukan paling lambat 3



bulan, dan tingkat pertama paling lambat 5 bulan. Tahun 2020-2024 perkara tingkat banding ditargetkan selesai seluruhnya sehingga tidak ada sisa perkara ditahun berikutnya atau zero. Hal ini merupakan komitmen aparaturnya Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan.

## 2. Manajemen Perkara

Modernisasi manajemen perkara pada pengadilan tingkat banding dan tingkat pertama telah diwujudkan dengan dibangunnya aplikasi manajemen perkara (*case management*) dan aplikasi untuk manajemen aktivitas di pengadilan (*court management*). Pada lingkungan peradilan agama menggunakan Sistem informasi Penelusuran Perkara (SIPP) dan e-Court. Aplikasi tersebut semakin disempurnakan dengan 9 aplikasi unggulan ditjen badilag: (1) aplikasi notifikasi perkara, (2) aplikasi informasi produk dan perkara, (3) aplikasi antrian sidang, (4) aplikasi data kemiskinan, (5) aplikasi command center, (6) aplikasi PNBPFungsional, (7) aplikasi e-Eksaminasi, (8) e-Register dan (9) e-Kuangan.

## 3. Keterbukaan informasi

Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta terus melakukan pembenahan terhadap pengelolaan keterbukaan informasi pengadilan dengan berpedoman pada Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 1-144/KMA/SK/I/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan. Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta telah menerapkan:

- (1) *One day publish* yaitu 1 (satu) hari sejak perkara diputus maka amar putusan dimasukkan dalam website Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dengan alamat website: [www.pta-jakarta.go.id](http://www.pta-jakarta.go.id), sehingga masyarakat dapat mengakses putusan secara online;
- (2) Optimalisasi penyelesaian perkara melalui aplikasi Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) pada tingkat banding, sesuai surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: 1012/SEK/HM.02.3/12/2017 tanggal 8 Desember 2017 perihal Implementasi SIPP Versi 3.2.0 di Empat Lingkungan Peradilan.



(3) Peningkatan pengelolaan website.

#### 4. Pengawasan rutin/regular

Berpedoman pada Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: KMA/080/SK/VIII/2006, tanggal 24 Agustus 2006 tentang Pedoman Pelaksanaan pengawasan di Lingkungan Lembaga Peradilan, Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta terus melaksanakan pengawasan rutin/regular yang dilaksanakan oleh Hakim Tinggi Pengawas Daerah terhadap pengadilan Agama se wilayah DKI Jakarta. Pengawasan rutin/regular dilakukan dengan cara pemeriksaan secara lengkap menyeluruh terhadap semua aspek penyelenggaraan peradilan.

#### 5. Penanganan Pengaduan

Implementasi Aplikasi SIWAS MARI sesuai Peraturan Mahkamah Agung No. Tahun 2016 berpedoman pada Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 9 Tahun 2016 tanggal 24 Agustus 2006 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan (*Whistleblowing System*) di Mahkamah Agung RI. Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta merupakan instansi terbuka dalam memberikan informasi kepada masyarakat. Pengaduan dari masyarakat tentang ketidakpuasan pelayanan yang telah diberikan baik dari aparatur Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta maupun Pengadilan Agama se-DKI Jakarta akan segera ditindaklanjuti dengan cepat sebagai bentuk tanggung jawab dan memberikan kepuasan dan keadilan kepada masyarakat.

#### 6. Peningkatan Pelayanan Publik

Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan publik antara lain:

##### (1) Sertifikat ISO

Arahan dan petunjuk Mahkamah Agung RI mengenai Reformasi Birokrasi terhadap peradilan di Indonesia salah satunya dengan memiliki Sertifikat International Organization (ISO). Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta tahun 2016 telah mendapat sertifikat ISO 9001:2015 dari Badan penetap standar internasional yaitu TUV NORD Indonesia dengan *Certificate Registration* No.16 00 F 16071 tanggal



21 Juni 2016.

Dalam mendukung ISO 9001:2015 tersebut Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta membuat kebijakan mutu sebagai syarat penilaian audit sertifikasi 9001:2015. Kebijakan Mutu Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta yaitu **menetapkan kebijakan mutu dalam penyelesaian perkara banding untuk memberikan kepuasan rasa keadilan pencari keadilan dengan asas sederhana, cepat, biaya ringan, transparan, akuntabel dan berkelanjutan.**

Pengadilan Agama di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta juga telah mendapatkan ISO sebanyak 5 satuan kerja yaitu:

Tabel. 1.1. Data Nama Yang Memperoleh Sertifikat ISO

No	Nama Satuan Kerja	Jenis Sertifikat ISO	Tahun
1	Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta	9001:2015	2016
2	Pengadilan Agama Jakarta Pusat	9001:2008	2015
3	Pengadilan Agama Jakarta Barat	9001:2015	2016
4	Pengadilan Agama Jakarta Timur	9001:2015	2016
5	Pengadilan Agama Jakarta Selatan	9001:2008	2015
6	Pengadilan Agama Jakarta Utara	9001:2008	2016

## (2) Akreditasi Penjaminan Mutu

Akreditasi Penjaminan Mutu yang dibentuk Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI ini dimaksudkan untuk menjawab tantangan dan tuntutan masyarakat pada saat ini dan untuk mewujudkan Performa/Kinerja Peradilan Indonesia yang Unggul (*Indonesian Court Performance Excellent/ ICPE*). Adapun kriteria penilaian yang digunakan meliputi tujuh area yaitu:

1. Kepemimpinan (*leadership*);
2. Perencanaan (*strategic planning*);
3. Focus Pelanggan (*customer focus*);
4. Sistem Dokumentasi (*document system*);
5. Manajemen Sumber Daya (*resource management*);
6. Manajemen Proses (*process management*); dan





## 7. Hasil Kinerja (*performance results*).

Tabel. 1.2. Data Nama yang Memperoleh Akreditasi Penjaminan Mutu dari Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama

NO	NAMA SATUAN KERJA	AKREDITASI	TAHUN
1	Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta	A	2018
2	Pengadilan Agama Jakarta Pusat	A	2018
3	Pengadilan Agama Jakarta Barat	A	2017
4	Pengadilan Agama Jakarta Timur	A	2017
5	Pengadilan Agama Jakarta Selatan	A	2017
6	Pengadilan Agama Jakarta Utara	A	2017

### (3) Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi

Sesuai dengan surat Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Nomor: 3539/DJA/HM.00/XII/2018 tanggal 18 Desember 2018 perihal Penerapan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan WBBM di Lingkungan Peradilan Agama, Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dan Pengadilan Agama se-DKI Jakarta telah melaksanakan penganangan zona integritas.

Setelah melalui perjalanan yang panjang Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta berhasil dianugerahi predikat zona integritas wilayah bebas dari korupsi (WBK) oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) pada tanggal 10 Desember 2019 bersama-sama dengan 62 Pengadilan di Lingkungan Mahkamah Agung RI.

Tabel. 1.3. Data Nama Peraih Predikat Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi

NO	NAMA SATUAN KERJA	PENCANANGAN	WBK
1	Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta	2019	2019
2	Pengadilan Agama Jakarta Pusat	2019	2019
3	Pengadilan Agama Jakarta Barat	2018	-
4	Pengadilan Agama Jakarta Timur	2019	2019
5	Pengadilan Agama Jakarta Selatan	2016	2019
6	Pengadilan Agama Jakarta Utara	2019	-



## 1.2. Potensi Permasalahan

### a. Kekuatan (*Strength*)

- 1) Merupakan *voorpost* (kawal depan) Mahkamah Agung RI di wilayah propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta;
- 2) Adanya kelembagaan dan kewenangan yang jelas;
- 3) Adanya dasar hukum yang jelas (peraturan perundang-undangan yang berlaku);
- 4) Adanya Sumber Daya Manusia yang berkompeten;
- 5) Adanya Renstra atau Program Tahunan;
- 6) Adanya komitmen Pakta Integritas yang telah ditandatangani seluruh pegawai;
- 7) Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP);
- 8) Adanya Job description dan SK Sebagai Payung Hukum;
- 9) Dukungan sistem berbasis Web/Desktop;
- 10) Adanya Reformasi Tata Kelola Peradilan dan sudah melaksanakan Sertifikasi Akreditasi Penjaminan Mutu dengan Predikat A Excelent dan memperoleh predikat zona integritas wilayah bebas dari korupsi;
- 11) Merupakan pengambilan keputusan dalam pertimbangan karir (promosi dan mutasi) pegawai di yurisdiksi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta;
- 12) Terdapat informasi kepada masyarakat tentang informasi perkara yang terdapat dalam website Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dan SIPP.

### b. Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dapat dirinci dalam beberapa aspek:

- 1) Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta belum mempunyai kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri sesuai dengan kebutuhan;
- 2) Terbatasnya jumlah pegawai di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama



DKI Jakarta;

- 3) Sarana dan prasarana yang dimiliki belum memadai dan ketersediaan anggaran yang terbatas.

### c. Peluang (*Opportunities*)

Berikut adalah peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta untuk melakukan perbaikan ditinjau dari beberapa aspek:

- 1) Adanya undang-undang yang mengatur kewenangan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta selaku pengadilan tingkat banding yang mempunyai kedudukan yang sama dengan empat lingkungan tingkat banding lainnya;
- 2) Adanya kemudahan mengakses informasi apapun dari Mahkamah Agung RI dan lembaga lainnya;
- 3) Adanya tunjangan kinerja/remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja;
- 4) Adanya sosialisasi bimbingan teknis pelatihan yang dilaksanakan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta maupun Mahkamah Agung RI untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia;
- 5) Adanya kemudahan mencari narasumber yang kapabilitas dalam melakukan bimtek di tempat kerja dari Mahkamah Agung RI;
- 6) Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh Badan Pengawas Mahkamah Agung RI dan Badan Pemeriksa Keuangan RI secara berkala baik untuk internal maupun eksternal ke pengadilan agama se-wilayah hukum Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta;
- 7) Adanya pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan Mahkamah Agung RI dan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI terhadap Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dan jajarannya;
- 8) Dukungan dan koordinasi yang baik antar instansi di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.



#### d. Tantangan yang Dihadapi (*Threats*)

- 1) Beragam/kompleksitas perkara yang diajukan pada tingkat banding, sehingga hakim-hakim yang ditempatkan harus mempunyai integritas, kapabilitas dan professional;
- 2) Anggaran, sarana dan prasarana belum sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum sesuai dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

#### e. Pihak Berkepentingan

Pihak berkepentingan yang mempengaruhi jasa Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta, sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1.4. Pihak Berkepentingan yang Mempengaruhi Jasa Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta

No.	Pihak Berkepentingan	Klasifikasi Pihak Berkepentingan		
		Kunci	Utama	Penunjang
1.	Masyarakat pencari keadilan (para pihak)	x		
2.	Mahkamah Agung RI		x	
3.	Ditjend Badan Peradilan Agama		x	
4.	Pengadilan Agama Wilayah DKI Jakarta		x	
5.	Seluruh pengadilan 4 lingkungan di wilayah DKI Jakarta		x	
6.	PT. Bank Rakyat Indonesia			x
7.	PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah			x
8.	PT. Kantor Pos Indonesia, TIKI, dan JNE			x
9.	Advokat/Pengacara			x
10.	Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)			x
11.	Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN)			x
12.	Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN)			x
13.	Direktorat Jenderal Perbendaharaan			x
14.	PT. Tabungan Pensiun (TASPEN)			x
15.	Badan Kepegawaian Negara Regional V			x

16.	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan	x
17.	Kantor Pelayanan Pajak (KPP)	x
18.	Perusahaan Listrik Negara (PLN)	x
19.	PT. Telkom Indonesia	x
20.	PT. Aetra Air Jakarta	x
21.	Perguruan Tinggi	x
22.	Sekolah Menengah Kejuruan	x
23.	Penyedia Barang dan Jasa Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta	x
24.	Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	x
25.	Dinas Pemadam Kebakaran	x
26.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD DKI Jakarta)	x

## f. Kebutuhan dan Harapan Pihak Berkepentingan

Tabel 1.5. Kebutuhan dan Harapan Pihak Berkepentingan

No.	Pihak Berkepentingan	Kebutuhan dan Harapan	Strategi Organisasi Memenuhi Kebutuhan dan Harapan
1	Masyarakat pencari keadilan (para pihak)	Putusan memenuhi rasa keadilan	Dilakukan eksaminasi secara berkala dan pembinaan secara simultan kepada aparaturnya pengadilan
		Hasil Produk pengadilan diterima tepat waktu	Penetapan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SOP bidang kepaniteraan berjalan sesuai ketentuan
		Persidangan perkara tepat waktu dan transparan	Penetapan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SOP bidang kepaniteraan berjalan sesuai ketentuan
		Biaya perkara terjangkau	penetapan biaya perkara berdasarkan pada Peraturan Perundangan yang berlaku

		Pekara Banding segera diputus dan diselesaikan	Manajemen SDM yang kompeten; penetapan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SOP bidang kepaniteraan; dan penerapan teknologi informasi yang handal untuk mendukung layanan masyarakat pencari keadilan
2	Mahkamah Agung RI	Meningkatkan realisasi anggaran DIPA 01 guna perbaikan dan pemenuhan sarana dan prasarana Memberikan laporan administrasi umum yang akurat	Mengajukan usulan anggaran secara intens dan hierarkis  Membuat laporan administrasi umum secara akurat dan tepat waktu
3	Ditjend Badan Peradilan Agama	Terserapnya realisasi anggaran DIPA 04 guna peningkatan kualitas dukungan manajemen peradilan	Mengajukan usulan anggaran DIPA 04 secara intens dan hierarkis
4	Pengadilan Agama Wilayah DKI Jakarta	Penyampaian laporan perkara secara tepat waktu	Membuat laporan perkara secara tepat waktu
		Pelayanan di bidang kesekretariatan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat	Penetapan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SOP bidang Kesekretariatan
		Pelayanan dalam penanganan perkara banding dapat dilakukan dengan cepat dan efektif  Adanya koordinasi, pembinaan dan pengawasan	Penetapan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SOP bidang kepaniteraan berjalan sesuai ketentuan  Pelaksanaan rapat koordinasi dan evaluasi secara berkala
5	Seluruh pengadilan 4 lingkungan di wilayah DKI Jakarta	Melakukan komunikasi dan koordinasi secara intensif dalam penyampaian laporan	Adanya koordinasi yang baik dalam pelaksanaan kegiatan maupun dalam penyampaian laporan keuangan
6	PT. Bank Rakyat Indonesia	Pencairan DIPA dan remunerasi Pegawai	Melakukan pencairan dana APBN dan remunerasi
7	PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah	Pembayaran gaji pegawai tetap dan tenaga Kontrak melalui Bank BRI Syariah	Melakukan koordinasi dalam pencairan gaji

8	PT. Kantor Pos Indonesia, TIKI, dan JNE	Meningkatnya pengiriman dan penerimaan dokumen-dokumen berkaitan dengan kesekretariatan dan Kepaniteraan melalui kantor	Penetapan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SOP bidang persuratan
9	Advokat/Pengacara	Mendapatkan pelayanan hukum bagi kliennya secara cepat dan tepat	Menetapkan syarat bagi proses jalannya persidangan dengan menyiapkan softcopy memori dan kontra memori
10	Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)	Adanya laporan aset yang akurat Penetapan aset BMN	Melakukan rekonsiliasi tepat waktu dan akurat Melakukan pengajuan Penetapan status penggunaan BMN
11	Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN)	Penjualan aset secara lelang Menyampaikan laporan penggunaan BMN secara akuntabel	Melakukan penjualan aset secara lelang Menginventarisasi BMN dan memanfaatkan secara tepat guna
12	Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN)	Pengajuan gaji dan pertanggungjawaban keuangan dengan akurat dan tepat waktu  Menyampaikan rekonsiliasi penyerapan anggaran secara akurat dan tepat waktu	Melakukan pengajuan gaji dan laporan pertanggungjawaban keuangan dengan akurat dan sesuai jadwal Memuat dokumen pencairan secara teliti dan tepat waktu untuk verifikasi dan disetujui Penetapan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SOP bidang keuangan dan pelaporan berjalan sesuai ketentuan
13	Direktorat Jenderal Perbendaharaan	Peningkatan ketertiban pelaksanaan anggaran dan pelaporannya	Membuat perencanaan dan melaksanakan perencanaan anggaran yang sudah ditargetkan
14	PT. Tabungan Pensiun (TASPEN)	Memberikan data yang akurat bagi PNS yang akan memasuki usia pensiun	Penetapan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SOP bidang kepegawaian berjalan sesuai ketentuan
15	Badan Kepegawaian Negara Regional V	Koordinasi yang baik dalam pengelolaan Kenaikan Pangkat Pensiun, Kartu Pegawai, Kartu Suami/Istri	Menyiapkan, melengkapi dan mengirim data sesuai waktu yang ditentukan oleh peraturan kepegawaian

16	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan	Pelayanan jaminan kesehatan para pegawai melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan	Meningkatkan kerjasama dan kordinasi untuk pelayanan jaminan kesehatan bagi pegawai
17	Kantor Pelayanan Pajak (KPP)	Pembayaran pajak tepat waktu	Meningkatkan pemantauan SOP bidang keuangan serta meningkatkan kualitas SDM dan intensifkan pengawasan baik dalam dan luar kedinasan
18	Perusahaan Listrik Negara (PLN)	Pembayaran listrik tepat waktu	Melakukan koordinasi secara berkala
19	PT. Telkom Indonesia	Pembayaran Jasa telekomunikasi tepat waktu	Melakukan koordinasi secara berkala
20	PT. Aetra Air Jakarta	Pembayaran Langganan Air tepat waktu	Melakukan koordinasi secara berkala
21	Perguruan Tinggi	Tersedianya hasil penelitian dan riset terkait data yang dibutuhkan	Menjalin komunikasi dan kerja sama antar lembaga/instansi dengan baik
22	Sekolah Menengah Kejuruan	Tersedianya SDM yang berkualitas dan siap kerja (Praktik Kerja Lapangan)	Menjalin komunikasi dan kerja sama antar lembaga/instansi dengan baik
23	Penyedia Barang dan Jasa Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta	Pemenuhan barang dan jasa	Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan penyedia barang dan jasa
24	Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Komunikasi dan koordinasi yang baik	Meningkatkan kerjasama dan koordinasi
25	Dinas Pemadam Kebakaran	Terlaksananya sosialisasi penanggulangan bencana kebakaran	Melakukan koordinasi secara berkala
26	Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD DKI Jakarta)	Terlaksananya sosialisasi penanggulangan bencana alam	Melakukan koordinasi secara berkala







*BAB II*  
*Visi, Misi,*  
*Tujuan dan Sasaran Strategis*

## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS**

#### **2.1. Visi Dan Misi**

##### **A. Visi**

Bermula dari lahirnya Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 sebagai perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama telah menambah eksistensi dan kedudukan pengadilan agama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu sudah menjadi tuntunan institusi bahwa pembinaan terhadap sumber daya manusia aparatur peradilan agama harus lebih diintensifkan lagi, namun di samping itu juga pemenuhan sarana prasarana dan anggaran yang memadai, dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi.

Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dan Pengadilan Agama se DKI Jakarta sebagai salah satu pilar peradilan di lingkungan Mahkamah Agung RI, sebagai badan pelaksanaan kekuasaan kehakiman harus mampu memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat pencari keadilan secara prima, yang sejalan dengan Visi dan Misi Mahkamah Agung RI.

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

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung RI yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah RPJM 4 (empat) sebagai pedoman dan pengendalian kinerja



dalam pelaksanaan program dan kegiatan pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020–2024.

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

Visi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut:

**“TERWUJUDNYA PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA  
YANG AGUNG”**

## **B. Misi**

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

Misi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan;
2. Meningkatkan kualitas aparatur peradilan;
3. Meningkatkan kualitas pelayanan hukum kepada masyarakat pencari keadilan;
4. Meningkatkan akses masyarakat terhadap peradilan.

Upaya mengimplementasikan visi dan misi tersebut, diperlukan suatu penelahaan mendalam atas segala permasalahan yang ada, penetapan rencana dan strategi yang tepat, serta penyusunan program kerja yang komprehensif untuk menjawab permasalahan yang ada. Dalam rangka itulah Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dan Pengadilan Agama se-DKI Jakarta menyusun laporan pelaksanaan tugas selama satu tahun ini, dengan tujuan agar laporan ini dapat menjadi bahan kajian, evaluasi dan proyeksi kedepan sekaligus memperbaiki kinerja pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan di DKI Jakarta, karena seiring dengan semakin berkembangnya arus informasi maka menjadikan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dan Pengadilan Agama se-DKI Jakarta yang prima.



## 2.2. Tujuan Dan Sasaran Strategis

### A. Tujuan

Dalam rangka mencapai visi dan misi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta seperti yang telah dikemukakan terdahulu, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta berusaha mengidentifikasi apa yang akan dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya dalam memformulasikan tujuan strategis ini dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta untuk mengukur sejauh mana visi dan misi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

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

### B. Sasaran Strategis

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan. Sasaran yang dijalankan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta sesuai surat keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Nomor W9-A/2514/OT.01.3/12/2019 tanggal 31 Desember 2019 tentang Penetapan Reviu Indikator Kinerja Utama pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta adalah sebagai berikut:

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

Indikator yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini adalah:

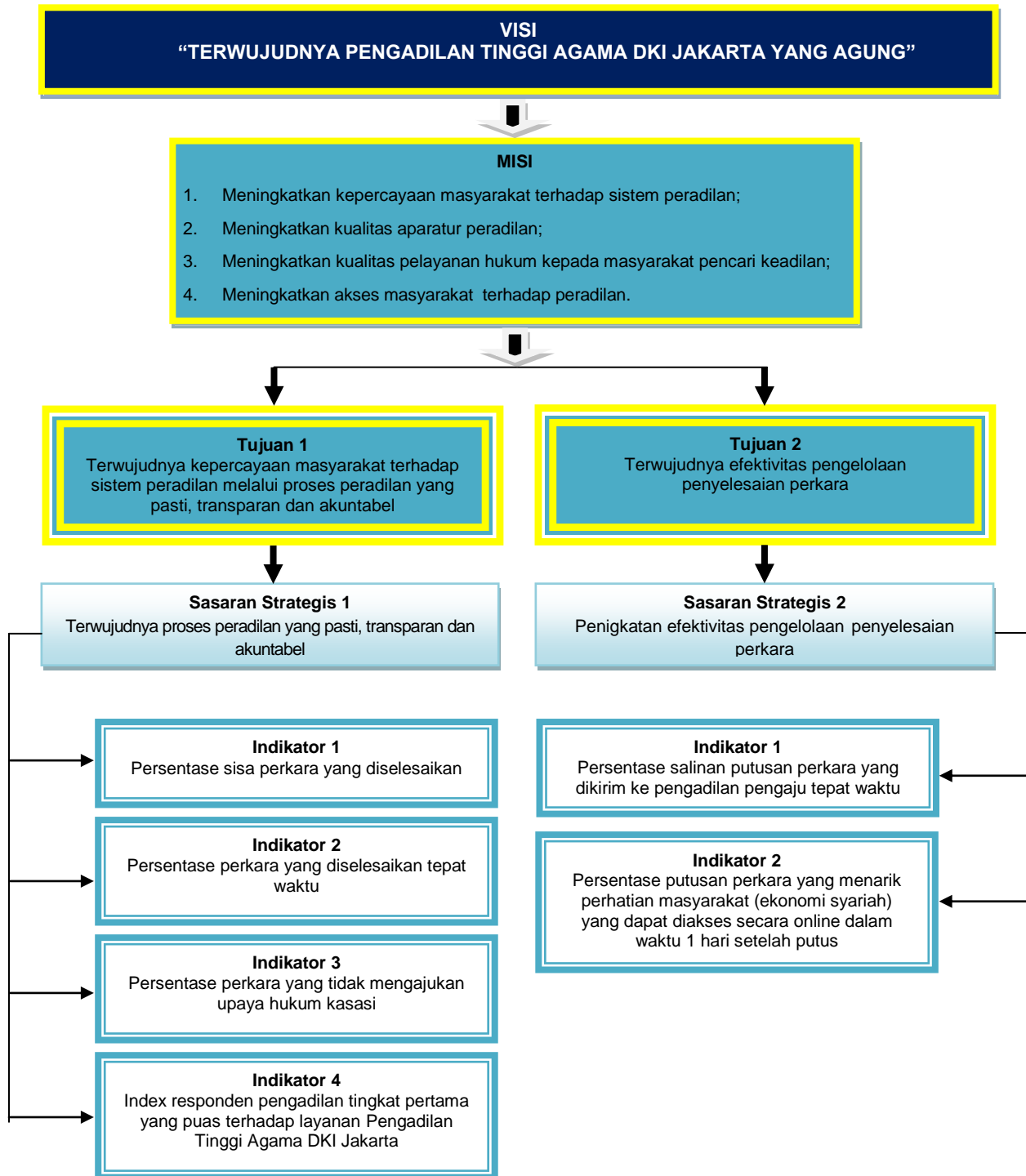


- a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan;
  - b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu;
  - c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi;
  - d. Index responden pengadilan tingkat pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.
2. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara
- Indikator yang digunakan untuk mengukur capaian sasaran ini adalah:
- a. Persentase salinan putusan perkara yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu;
  - b. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus.

Tabel 2.1. Hubungan Sasaran dan Indikator Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
1	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan</li> <li>b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu</li> <li>c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi</li> <li>d. Index responden pengadilan tingkat pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta</li> </ul>
2	Penigkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Persentase salinan putusan perkara yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu</li> <li>b. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus</li> </ul>

Gambar 2.1 Skema Renstra Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta





## *BAB III*

---

### *Arah Kebijakan dan Strategi*

## **BAB III**

### **ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI**

#### **3.1. Arah Kebijakan Dan Strategi Mahkamah Agung RI**

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2020-2024 serta dalam rangka mewujudkan visi ***Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung***, maka Mahkamah Agung menetapkan 8 sasaran sebagai berikut :

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

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

#### **Sasaran Strategis 1: Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.**

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

##### **a) Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar**

Penerapan sistem kamar dengan dasar SK KMA Nomor: 142/KMA/SK/IX/2011 yang diperbarui dengan SK KMA Nomor: 017/KMA/SK/II/2012 yang dilaksanakan dengan membagi 5 kamar





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

#### **b) Pembatasan Perkara Kasasi**

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

#### **c) Proses berperkara yang sederhana dan murah**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode *win-win solution* dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga



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

### **Sasaran Strategis 2: Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara**

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung sesuai dengan Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung RI harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 6 (enam) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

Dengan adanya semangat pimpinan Mahkamah Agung RI dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung RI dan jajarannya serta terlaksanya



kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara di lingkungan Mahkamah Agung RI dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung RI mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor: 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau Perkara Pidana yang terdakwa berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung RI Nomor: 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi. Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung RI dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara.

Disamping hal tersebut diatas Mahkamah Agung RI membuat terobosan untuk penyelesaian perkara perdata yang memenuhi spesifikasi tertentu agar dapat diselesaikan melalui *small claim court* sehingga tidak harus terikat dengan hukum formil yang ada, Mahkamah Agung RI menyusun regulasi sebagai payung hukum terlaksananya *small claim court*.

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga) arah kebijakan sebagai berikut: (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, (2) Sidang keliling/*zitting plaats* dan (3) Pos Pelayanan Bantuan



Hukum. Sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor: 1 tahun 2014 dilakukan dengan 3 (tiga) kegiatan yaitu:

**a) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin**

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

**b) Sidang keliling/*Zitting plaats***

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

**c) Pos pelayanan *bantuan hukum*.**

Pelaksanaan Pos Layanan Bantuan Hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advis dan pendampingan hak



hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil didalam persidangan.

#### **Sasaran Strategis 4: Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan**

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

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



Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung RI Nomor: 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasasi.

Dalam rangka terwujudnya percepatan penyelesaian perkara Mahkamah Agung RI dan Peradilan dibawahnya senantiasa melakukan evaluasi secara rutin melalui laporan perkara. Disamping hal tersebut diatas Mahkamah Agung RI membuat terobosan untuk penyelesaian perkara perdata yang memenuhi spesifikasi tertentu agar dapat diselesaikan melalui *small claim court* sehingga tidak harus terikat dengan hukum formil yang ada, Mahkamah Agung RI menyusun regulasi sebagai payung hukum terlaksananya *small claim court*.

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

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

#### **Penggunaan *parameter obyektif* dalam pelaksanaan pengawasan**

Penggunaan Parameter Obyektif dalam Pelaksanaan Pengawasan, permasalahannya adalah dengan berlakunya Peraturan Pemerintah



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

#### **Sasaran Strategis 6: Meningkatnya pelaksanaan penelitian, pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Aparatur di lingkungan Mahkamah Agung RI**

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

##### **a. *Transparansi kinerja secara efektif dan efisien***

Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan



dari para pencari keadilan. Di sisi lain, internal organisasi Mahkamah Agung RI dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut “*interoperability*” yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

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

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

- a) Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya;
- b) Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan Informasi dan kesaksian;
- c) Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer;
- d) Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja;
- e) Pengembangan metode pembelajaran dari Bimbingan Teknis menuju *e-learning* atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap.





Guna efisiensi dan efektifitas kinerja semua satuan organisasi di bawah Mahkamah Agung RI akan diberikan akses pada suatu sistem tunggal yang dikelola secara terpusat di Mahkamah Agung RI, melalui suatu jaringan komputer terpadu yang tersebar di seluruh Indonesia. Penyediaan sistem informasi secara terpusat ini akan menjamin pelaksanaan proses kerja yang konsisten di seluruh lini organisasi Mahkamah Agung RI, memudahkan dalam rotasi dan mutasi pegawai, serta memudahkan teknis penyediaan, pemeliharaan maupun pengelolaannya.

**b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi**

Perkembangan Teknologi dan Informasi yang berkembang begitu pesat, sehingga sangat banyak membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan disegala bidang termasuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja baik internal organisasi Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di bawahnya dalam sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, namun dalam pemanfaatannya perlu ada aturan-aturan agar dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan.

Pemanfaatan Teknologi dan Informasi, itu perlu didukung regulasi yang dapat mengendalikan perilaku dengan aturan dan batasan. Peraturan dan regulasi dalam bidang TI di Mahkamah Agung RI dan Badan di bawahnya yang sudah dibangun dan masih dibutuhkan seperti:

- a) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi adanya tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik;
- b) Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor: 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan, Mewujudkan pelaksanaan tugas dan pelayanan informasi yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan



dalam peraturan perundang-undangan, diperlukan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dengan tugas, fungsi dan organisasi Pengadilan. Maka ditetapkan pedoman pelayanan informasi yang sesuai dan tegas melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor: 1-144/KMA/SK/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor: 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan (Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) atau Case Tracking System (CTS).

Hingga saat sudah diluncurkannya CTS Versi 01 dan CTS Versi 02 dan kini sedang dikembangkan CTS Versi 03 dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Militer dan TUN dan *redesign* SIADPA dilingkungan Peradilan Agama.

**c. Pengembangan *Kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI***

Dalam visi dan misi Badan Peradilan disebutkan bahwa salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bila Badan Peradilan telah mampu mengelola dan membina SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta hakim dan aparatur peradilan yang berintegritas dan profesional. Dengan demikian, diperlukan perencanaan dan langkah-langkah yang bersifat strategis, menyeluruh, terstruktur, terencana dan terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM. Sistem manajemen SDM yang dimaksud adalah sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang biasa disebut sebagai *Competency Based HR Management (CBHRM)*. Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga harus dipahami secara jelas. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan atribut personal (*personal attributes*), yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan. Secara umum, kompetensi dibagi

menjadi dua, yaitu *soft competency* dan *hard competency*. *Soft competency* adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya : *leadership*, *communication* dan *interpersonal relation*. Sedangkan *hard competency* adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi.

Dalam proses penyusunan profil kompetensi, akan dibuat daftar kompetensi, baik *soft competency* maupun *hard competency*, yang dibutuhkan dan dilengkapi dengan definisi kompetensi yang rinci, serta indikator perilaku. Profil kompetensi ini akan menjadi persyaratan minimal untuk jabatan/posisi tertentu serta akan menjadi basis dalam pengembangan desain dan sistem pada seluruh pilar SDM, sehingga selanjutnya akan dapat dikembangkan sebagai berikut :

- a) Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi;
- b) Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi. Pengembangan yang dimaksud di sini termasuk rotasi, mutasi dan promosi;
- c) Penilaian kinerja berbasis kompetensi;
- d) Remunerasi berbasis kompetensi;
- e) Pola karir berbasis kompetensi.

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

penilaian kinerja yang berujung pada pemberian remunerasi (atau tunjangan kinerja sebagaimana yang dimaksud dalam RB).

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

1. Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mendukung kemandirian pengelolaan SDM Badan Peradilan;
2. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pejabat struktural;
3. Badan Peradilan;
4. Adanya penguatan unit kerja pengelola kepegawaian dan penguatan SDM pengelolanya;
5. Adanya keterpaduan antara strategi pengorganisasian dengan strategi manajemen SDM;



6. Manajemen SDM diposisikan sebagai aspek strategis dan terpadu dengan visi, misi dan sasaran organisasi;
7. Menyesuaikan perkembangan yang terjadi, fleksibel terhadap perubahan sistem, ketentuan dan prosedur;
8. Mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dan etika profesi.

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

Untuk mendapatkan SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional, maka MA akan mengembangkan “Sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat atau *Qualified and Respectable Judicial Training Center (JTC)*”. Sistem ini akan dapat terwujud dengan usaha perbaikan pada berbagai aspek, yaitu meliputi :



1. Kelembagaan (institusional);
2. Sarana dan prasarana yang diperlukan;
3. Sumber daya manusia;
4. Program diklat yang terpadu dan berkelanjutan;
5. Pemanfaatan hasil diklat;
6. Anggaran diklat; serta
7. Kegiatan pendukung lainnya (misalnya kegiatan penelitian dan pengembangan).

Perbaikan pada ketujuh aspek di atas akan menjadi fokus perhatian pada usaha perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan.

Konsep yang akan diadopsi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ke depan adalah konsep pendidikan yang permanen dan berkelanjutan (*Continuing Judicial Education* atau *CJE*). Maksudnya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada (calon) hakim dan aparatur peradilan merupakan kelanjutan dari pendidikan formal yang sebelumnya telah mereka dapatkan. Pengembangannya akan menyesuaikan dengan perkembangan profesi yang mereka geluti sepanjang karirnya di pengadilan, misalnya bagaimana seorang hakim dapat terus mengikuti perkembangan wacana dan rasa keadilan yang terus berkembang di masyarakat atau bagaimana seorang aparatur peradilan mempelajari penggunaan aplikasi komputer tertentu untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Sebagai pedoman implementasi *CJE* ini, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu :

- a. Bersifat komprehensif, terpadu dan sinergis untuk membantu hakim dan aparatur peradilan memenuhi harapan masyarakat;
- b. Bersifat khusus yang merupakan bagian dari pendidikan berkelanjutan dan terpusat pada kebutuhan pengembangan kompetensi hakim dan pegawai pengadilan.

Dalam mengimplementasikan konsep *Continuing Judicial Education* (*CJE*) ini, Mahkamah Agung RI akan sepenuhnya mengembangkan metode belajar cara orang dewasa (*adult learning*). Penerapan metode ini akan menumbuhkan dasar-dasar sistem dan budaya dalam



implementasi desain organisasi berbasis pengetahuan (*knowledge based organization*). Para hakim serta aparat peradilan akan terus belajar dari produk-produk yang dihasilkan oleh mereka sendiri.

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

1. Peningkatan kapasitas kelembagaan dan kapasitas SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan;
2. Penyusunan kurikulum dan materi ajar berbasis kompetensi bagi program pendidikan dan pelatihan hakim dan aparat peradilan yang akan diperbaharui secara berkelanjutan, termasuk penyesuaian dengan penerapan sistem kamar;
3. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi hakim dan aparat peradilan;
4. Rekrutmen SDM pada pelaksana fungsi pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, termasuk melibatkan tenaga eksternal untuk mendukung penyusunan kurikulum dan materi ajar, ataupun menjadi tenaga pengajar yang dibutuhkan;
5. Pelaksanaan proses integrasi sistem diklat dengan sistem SDM secara keseluruhan.

Perubahan suatu *business process* sebagai akibat dari modernisasi memerlukan rekrutmen tenaga baru dan peningkatan keahlian SDM untuk ditempatkan pada proses yang baru. Sementara itu, pihak yang tidak dapat diakomodasi pada proses yang baru harus direlokasi ke posisi lain yang lebih sesuai dengan keahlian mereka. Berdasarkan uraian di atas, ada 2 (dua) kebutuhan utama, yaitu: peningkatan literasi TI dan standarisasi pemahaman sistem kerja.

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan pengawasan aparat peradilan, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut: (1)



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

**a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan**

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

**b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat**

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua



laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI Nomor: 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pengawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi client server serta database yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor: 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan *whistleblower/justice collaborator* melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparatur pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.



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

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

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

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

**a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan**

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung RI dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan

mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti: (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung RI belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih obyektif dan akurat, (3) Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong, (4) Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi, (5) Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik, (6) Belum dilakukannya *talent scouting* ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas, dan (7) Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan pola rekrutmen Sumber Daya Peradilan adalah (1) adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang obyektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta (*meliputi nilai dan peringkat*), (2) terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam jejak hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM Mahkamah Agung RI, (3) diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakteristik yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain), dan (4) pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparatur peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai



untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

#### **b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan**

Penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan, permasalahan yang ditemukan adalah sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter (*reward-punishment*). Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan, (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai, (4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundangan-undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No.43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa (1) telah dilakukan *assessment* untuk pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan (2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV. Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah (1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (*competency based HR Management*), (2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessemen, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan (*capacity building*), (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (5) menyusun regulasi penilaian

kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

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

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

### **1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung RI**

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

Untuk mengatasi kendala tersebut, ditetapkan 2 arah kebijakan Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung RI dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penyusunan Rancangan Peraturan mengenai implementasi Kemandirian Anggaran (2) Penyusunan Usulan Rancangan Revisi Paket Peraturan Perundang-undangan Keuangan terkait Kemandirian Anggaran Peradilan.

## 2) Penataan manajemen dalam rangka *good court governance*

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

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

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

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

- a) Perombakan struktur organisasi dengan mengacu pada alur *business process* dan efisiensi manajemen anggaran.
- b) Penetapan dan implementasi Nilai-nilai utama dalam berbagai aspek pekerjaan untuk mendorong budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi Mahkamah Agung RI.
- c) Transformasi *mindset* mengarah pada *internal service attitude* yang menunjang efisiensi dan efektivitas *business process*.

### 3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta

#### a. Arah Kebijakan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta menetapkan arah dan kebijakan sebagai berikut:

##### 1. Peningkatan kinerja

Peningkatan kinerja sangat menentukan dalam meningkatkan



sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan sehingga masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum. Kinerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel. Peningkatan kinerja bertujuan untuk meningkatkan integritas sumber daya aparatur peradilan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mendukung kebijakan dan strategi peningkatan kinerja:

- Sistem karir merupakan perbaikan dalam mekanisme promosi dan mutasi sesuai dengan kompetensi.
- Pengawasan eksternal dan internal. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel, dan memenuhi rasa keadilan masyarakat.
- Penerapan/mengoptimalkan pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai bidangnya.
- Di samping itu, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana dan teknologi informasi yang memadai untuk meningkatkan kinerja.

## **2. Peningkatan kualitas pelayanan publik**

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

- Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan.
- Memiliki mekanisme penanganan pengaduan.
- Meningkatkan sarana, prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik.
- Pembentukan Pengadilan Agama Kepulauan Seribu dalam rangka pelayanan kepada masyarakat yang selama ini dilakukan dengan cara sidang keliling.
- Memantapkan pengakuan dari lembaga lain atau masyarakat tentang pelayanan yang telah diberikan melalui sertifikat *International Standardization Organization* (ISO), Akreditasi Penjaminan Mutu (APM) Pengadilan Agama se wilayah DKI Jakarta dan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi.



## **b. Strategi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta**

Strategi yang dilakukan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dalam mencapai arah dan kebijakan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dan Pengadilan Agama se DKI Jakarta dikarenakan keterbatasan anggaran yang ada atau karena tidak tersedia alokasi anggarannya, maka dilakukan Diklat di Tempat Kerja (DDTK) di kantor Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dengan narasumber hakim tinggi dari Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta, sehingga anggaran yang dikeluarkan efisien dan ekonomis.
2. Dalam rangka pembinaan sumber daya manusia terkait rotasi dan peningkatan karir bagi Pegawai Negeri Sipil, secara berkala dilaksanakan promosi dan mutasi bagi pejabat, baik jabatan struktural maupun fungsional serta staf melalui mekanisme Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.
3. Dalam meningkatkan pengawasan dan pembinaan di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dilakukan secara rutin oleh Hakim Tinggi Pengawas Bidang (Hatiwasbid) dan Hakim Tinggi Pengawas Daerah (Hatiwasda). Pengawasan dilakukan dengan cara:
  - a. Memeriksa dokumen-dokumen penyelesaian buku perkara terhadap perkara-perkara yang sudah diputus dan telah berkekuatan hukum tetap;
  - b. Memeriksa buku-buku register, jurnal, buku induk keuangan perkara, buku keuangan eksekusi, minutasi berkas perkara, laporan-laporan dan arsip perkara dengan cara mengeksaminasi apakah sudah sesuai dengan buku pedoman pelaksanaan tugas, pola bindalmin dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. Memeriksa administrasi umum yang meliputi kepegawaian, keuangan, tertib perkantoran, tata persuratan, perpustakaan, inventaris kantor, tata ruang dan kebersihan dalam dan luar kantor;





- d. Melakukan wawancara dengan beberapa pejabat dan pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas;
  - e. Meningkatkan pengawasan dengan menggunakan kemajuan IT.
4. Mengoptimalkan pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai bidangnya yaitu dengan melakukan pekerjaan sesuai alur pekerjaan dalam SOP oleh para pegawai selaku pelaksana SOP, melakukan reviu SOP secara berkala ke arah yang lebih baik dan lebih disosialisasikan kepada pegawai serta diberikan pengertian akan fungsi dan tugas untuk menambah wawasan pengetahuan pegawai.
  5. Melaksanakan pelayanan hukum bagi pencari keadilan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
  6. Melaksanakan mekanisme penanganan pengaduan yang cepat dan dapat memberikan kepuasan kepada pencari keadilan.
  7. Mengoptimalkan sarana dan prasarana teknologi informasi yang dimiliki dengan kemampuan SDM di bidang TI serta mengupayakan anggaran pengembangan TI untuk pelayanan publik.
  8. Membuat usul pembentukan pengadilan agama baru ke Mahkamah Agung RI dan bekerja sama dengan Bupati Kepulauan Seribu dalam pembentukan Pengadilan Agama Kepulauan Seribu dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.
  9. Meningkatkan kualitas pelayanan dan sistem kerja setelah mendapatkan pengakuan dari lembaga lain/masyarakat dan mendapatkan sertifikat ISO, mendapatkan Akreditasi Penjaminan Mutu dan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi.

Tabel 3.1. Hubungan Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
<p>Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel</p> <p>Terwujudnya efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara</p>	<p>Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel</p>	<p>Persentase sisa perkara yang diselesaikan</p> <p>Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu</p> <p>Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi</p>	<p>1. Peningkatan kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan Kualitas sumber daya manusia</li> <li>2. Pembinaan sumber daya manusia terkait rotasi dan peningkatan karir bagi Pegawai Negeri Sipil</li> <li>3. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan dilingkungan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.</li> <li>4. Mengoptimalkan pelaksanaan Standar Operasional Pekerjaan (SOP).</li> <li>5. Membuat standar pelayanan bagi pencari keadilan yang mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan</li> <li>6. Penanganan pengaduan yang cepat</li> <li>7. Mengoptimalkan sarana dan prasarana teknologi informasi yang dimiliki dengan kemampuan SDM di bidang TI.</li> <li>8. Membuat usul pembentukan Pengadilan Agama baru ke Mahkamah Agung RI dan bekerja sama dengan Bupati Kepulauan Seribu.</li> <li>9. Meningkatkan kualitas pelayanan dan sistem kerja setelah mendapatkan pengakuan dari lembaga lain/masyarakat</li> </ol>
	<p>Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara</p>	<p>Index responden pengadilan tingkat pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta</p> <p>Persentase salinan putusan perkara yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu</p> <p>Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus</p>	<p>2. Peningkatan kualitas pelayanan publik</p>	

### 3.3. Kerangka Regulasi

Regulasi di Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta merupakan kebijakan yang dibuat oleh Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta atau dirujuk dari kebijakan Mahkamah Agung RI yang diterapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis terdiri dari:

#### **Sasaran Strategis 1: Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel**

1. Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan perubahan yang kedua dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Peradilan Agama;
2. Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) lingkungan Peradilan;
3. Pola Pembinaan dan Pengendalian Administrasi Perkara (Bindalmin);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik;
5. Standar Akreditasi Penjaminan Mutu Pengadilan Agama;
6. Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Nomor W9-A/173/HK.05/1/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Susunan Majelis Hakim pada Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta;
7. Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 1012/SEK/HM.02.3/12/2017 tanggal 8 Desember 2017 perihal Implementasi SIPP Versi 3.2.0 di Empat Lingkungan Peradilan;
8. Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Nomor W9-A/505/HM.02.3/4/2018 tentang Pembentukan Tim Monitoring Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) Tingkat Banding dan Tingkat Pertama Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.



## Sasaran Strategis 2: Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara

1. Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 01 Tahun 2011 tanggal 31 Januari 2011 tentang Perubahan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 2 Tahun 2010 tentang Penyampaian Salinan dan Petikan Putusan;
2. Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 14 tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Perkara Ekonomi Syariah;
3. Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Nomor W9-A/173/HK.05/1/2020 tanggal 2 Januari 2020 tentang Susunan Majelis Hakim pada Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta;
4. Surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 1012/SEK/HM.02.3/12/2017 tanggal 8 Desember 2017 perihal Implementasi SIPP Versi 3.2.0 di Empat Lingkungan Peradilan;
5. Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Nomor W9-A/505/HM.02.3/4/2018 tentang Pembentukan Tim Monitoring Implementasi Aplikasi Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) Tingkat Banding dan Tingkat Pertama Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.

### 3.4. Kerangka Kelembagaan

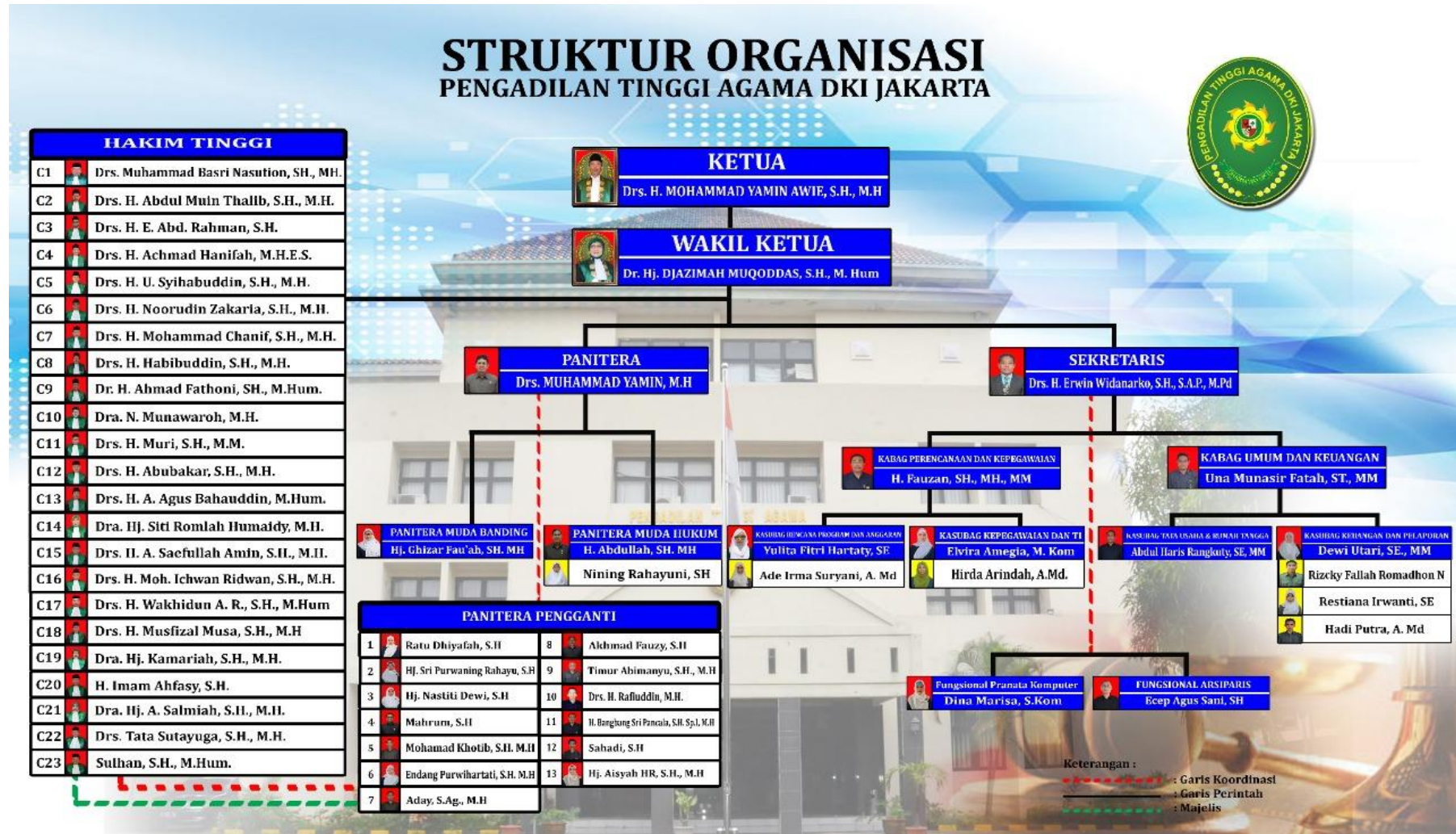
Berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan, disebutkan bahwa Kepaniteraan pengadilan tinggi agama mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat-surat yang berkaitan dengan perkara sedangkan kesekretariatan pengadilan tinggi agama mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana di lingkungan pengadilan tinggi agama. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepaniteraan dan kesekretariatan dihadapkan dengan berbagai permasalahan, tantangan dan perbaikan tatanan pola kerja dalam rangka menuju *clean Governance*. Untuk itu, dituntut terus melakukan peningkatan



koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian untuk mengharmonisasikan kebijakan pemerintah, Mahkamah Agung RI serta di lingkungan peradilan pada umumnya. Dengan kemampuan kinerja kelembagaan di Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta, maka banyak permasalahan dan perubahan yang muncul dapat segera dikelola dengan baik. Dalam hal proses pembelajaran kelembagaan, maka penataan organisasi dan tata kerja kepaniteraan dan kesekretariatan diupayakan terus lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Mahkamah Agung RI melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) pengadilan tingkat banding. Dengan indikator tersebut, kepaniteraan dan kesekretariatan diarahkan menjadi organisasi yang bersih, akuntabel, dan transparan. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai akan memperlancar tugas operasional organisasi. Bagan struktur organisasi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta sesuai dalam gambar 3.1.



Gambar 3.1. Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta





# *BAB IV*

---

## *Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan*

## BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

### 4.1 Target Kinerja Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Tahun 2020-2024

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta menyusun target kinerja. Target kinerja berisi sasaran strategis, indikator kinerja dan target seperti tertuang pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1. Target Kinerja Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Tahun 2020-2024

No	SASARAN STRATEGIS		TARGET				
	Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024
1	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi	93%	93%	93%	93%	93%
		Index responden pengadilan tingkat Pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta	95%	95%	95%	95%	95%
2	Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	Persentase salinan putusan perkara yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	100%	100%	100%	100%	100%

### 4.2 Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan untuk memenuhi kebutuhan pendanaan secara keseluruhan dalam rangka mencapai target sasaran seperti tersebut di atas didukung oleh Program Badan Urusan Administrasi dan Ditjen Badan





peradilan Agama melalui Program:

1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas teknis Lainnya Mahkamah Agung RI dengan Kegiatan Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi.

Indikator kegiatannya adalah:

- Pembinaan / Sosialisasi Tingkat Banding ke Tingkat Pertama
- Gaji dan Tunjangan
- Operasional dan pemeliharaan kantor

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung dengan kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung RI

Indikator kegiatannya adalah:

- Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi
- Pengadaan peralatan fasilitas perkantoran

3. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama dengan kegiatan Peningkatan manajemen peradilan agama.

Indikator kegiatannya adalah:

- Implementasi Sistem Akreditasi Penjaminan Mutu Peradilan Agama
- Pembinaan dan Pengawasan Layanan Peradilan
- Bimbingan Teknis Yustisial Tenaga Teknis Non Hakim

Tabel 4.2. Kerangka Pendanaan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta Tahun 2020-2024

NO	PROGRAM	2020 (dalam ribuan)	2021 (dalam ribuan)	2022 (dalam ribuan)	2023 (dalam ribuan)	2024 (dalam ribuan)
1	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas teknis Lainnya Mahkamah Agung	30.147.764	32.195.423	33.396.242	35.085.431	36.822.650
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	227.000	238.350	250.267	262.780	275.919
3	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	248.290	314.384	345.822	349.280	384.208

Tabel 4.3. MATRIK RENSTRA 2020-2024

Visi : **“TERWUJUDNYA PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA YANG AGUNG”**

- Misi :
1. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan;
  2. Meningkatkan kualitas aparatur peradilan;
  3. Meningkatkan kualitas pelayanan hukum kepada masyarakat pencari keadilan;
  4. Meningkatkan akses masyarakat terhadap peradilan.

No	Tujuan			Sasaran	Target						
	Uraian	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah (5 tahun)		Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024
1	Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100%	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi	93%		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi	93%	93%	93%	93%	93%	93%
		d. Index responden pengadilan tingkat pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta	95%		d. Index responden pengadilan tingkat pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi Agama	95%	95%	95%	95%	95%	95%
2	Terwujudnya efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase salinan putusan perkara yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	100%	Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase salinan putusan perkara yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		b. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	100%		b. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	100%	100%	100%	100%	100%	100%





*BAB V*

---

*Penutup*

## **BAB V** **PENUTUP**

Rancangan Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta tahun 2020-2024 diarahkan untuk merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan strategis, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Renstra ini merupakan upaya untuk menggambarkan peta permasalahan, titik-titik lemah, peluang, tantangan, program yang ditetapkan dan strategis yang akan dijalankan selama kurun waktu lima tahun, serta *output* yang ingin dihasilkan dan *outcome* yang diharapkan.

Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. Dengan demikian renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan. Melalui Renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dikelola.

Dengan Rancangan Renstra ini pula, diharapkan unit kerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program kegiatan selama lima tahun yaitu 2020-2024, sehingga visi dan misi Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta dapat terwujud.





# Lampiran

**REVIU INDIKATOR KINERJA UTAMA  
PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA**

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah sisa perkara yang diselesaikan}}{\text{Jumlah sisa perkara yang harus diselesaikan}} \times 100\%$ <p>Catatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sisa perkara: sisa perkara tahun sebelumnya</li> <li>SEMA nomor 2 tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di pengadilan tingkat pertama dan tingkat banding pada 4 (empat) lingkungan peradilan</li> </ul>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah perkara yang diselesaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah perkara yang diselesaikan}} \times 100\%$ <p>Catatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>SEMA nomor 2 tahun 2014 tentang penyelesaian perkara di pengadilan tingkat pertama dan tingkat banding pada 4 (empat) lingkungan peradilan</li> </ul>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi	$\frac{\text{Jumlah perkara yang tidak diajukan upaya hukum kasasi}}{\text{Jumlah perkara yang diputus pada tahun berjalan}} \times 100\%$ <p>Catatan:</p> <p>Secara hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan</p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		d. Index responden pengadilan tingkat pertama yang puas terhadap layanan Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Index kepuasan pencari keadilan</div> <p>Catatan:</p> <p>Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik</p>	Panitera	Laporan Semesteran dan Laporan Tahunan

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
2	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase salinan putusan perkara yang dikirim ke pengadilan pengaju tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah salinan putusan perkara yang dikirim ke Pengadilan pengaju tepat waktu}}{\text{Jumlah perkara yang diputus}} \times 100\%$ <p>Catatan: SEMA No 01. Tahun 2011 tentan perubahan SEMA No. 02 tentang Penyampaian Salinan dan Petikan Putusan</p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		b. Persentase putusan perkara yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus	$\frac{\text{Jumlah amar putusan perkara ekonomi syariah yang di akses secara online dalam waktu 1 hari setelah putus}}{\text{Jumlah putusan perkara ekonomi syariah}} \times 100\%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

**DAFTAR NAMA PEJABAT/ PEGAWAI KESEKRETARIATAN DAN KEPANITERAAN  
DI WILAYAH PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA TAHUN 2019**

Last Update : 2 Januari 2020

NO	UNIT KERJA NAMA, NIP	L/P	TEMPAT TGL. LAHIR	USIA	PANGKAT/GOL TMT	PENDIDIKAN	JABATAN	T M T LAMA TUGAS	K E T
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Drs. H. MOHAMMAD YAMIN AWIE, S.H., M.H NIP. 150 201 932 NIP. 19551203 198103 1 001	L	Anggna Kutai 12-03-1955	64	Pembina Utama (IV/e) 01-10-2011	S1 Fak. Syari'ah S1 Fak. Hukum  S2 Fak. Hukum	Ketua/Hakim  Utama	28-02-2017  (2 Tahun)	dari KPTA Samarinda  (12-06-2014)
2	Dr. Hj. DJAZIMAH MUQODDAS, S.H., M. Hum NIP. 150 199 671 NIP. 19540520 198101 2 001	P	Yogyakarta 20-05-1954	65	Pembina Utama (IV/e) 01-10-2012	S1 Fak. Syari'ah S1 Fak. Hukum S2 Fak. Hukum S3 Fak. Hukum	Wakil Ketua/ Hakim Utama	31-03-2017  (2 tahun)	dari KPTA Bengkulu  (24-03-2016)
3	Drs. H. TAUFIQ HAMAMI, SH NIP. 150 218 701 NIP. 19550715 198403 1 002	L	Brebes 15-07-1955	64	Pembina Utama (IV/e) '01-10-2013	S1 Fak. Hukum S1 Fak. Syari'ah	Hakim Utama	09-11-2012  (7 tahun)	diperbantukan di  BAWAS
4	Drs. H. RUSLAN ABD. GANI, MH NIP. 150 199 691 NIP. 19530201 198101 1 001	L	Pamekasan 01-02-1953	66	Pembina Utama (IV/e) 01-04-2014	S1 Fak. Syari'ah S2 Fak. Hukum	Hakim Utama	09-11-2012  (7 tahun)	diperbantukan di  BAWAS
5	Dra. AZIZAH BAJUBER, SH, MH NIP. 150 221 542 NIP. 19560815 198503 2 001	P	Gresik 15/08/1956	63	Pembina Utama (IV/e) 01-04-2015	S1 Fak. Syari'ah S1 Fak. Hukum S2. Fak. Hukum	Hakim Utama	09-11-2012  (7 tahun)	diperbantukan di  BAWAS



6	Drs. H. MUSFIZAL MUSA, S.H., M.H NIP. 150 216 794 NIP. 19560819 198303 1 005	L	Padang 19/08/1956	63	Pembina Utama (IV/e) 01-10-2012	S1 Hukum Perdata S1 Peradilan Agama S2 Hukum Ekonomi & Bisnis	Hakim Utama	15-08-2013 (6 tahun)	
7	Dr. H. SULAEMAN ABDULLAH, S.H., M.H NIP. 150 222 777 NIP. 19571019.198503.1.004	L	Jatiwangi 19/10/1957	62	Pembina Utama (IV/e) 01-10-2013	S1 Hukum S1 Syariah S2 Hukum S3 Hukum	Hakim Utama	29-09-2015 (4 tahun)	diperbantukan di BAWAS
8	Drs. H. MUH. ABDUH SULAEMAN, S.H, M.H NIP. 150 227 524 NIP. 19591231.198603.1.051	L	Tokampu Sengkang 31/12/1959	60	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2018	S1 Hukum S1 Syariah S2 Hukum	Hakim Utama	29-09-2015 (4 tahun)	diperbantukan di BAWAS
9	Dr. KHAERIL R, M.H. NIP. 150 227 527 NIP. 19591231.198603.1.038	L	Soppeng 31/12/1959	60	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2018	S1 Syariah S2 Hukum S3 Hukum	Hakim Utama	29-09-2015 (4 tahun)	diperbantukan di BAWAS
10	Drs. H. DOMIRI, S.H., M.Hum NIP. 150 201 878 NIP. 19591102.198103.1.005	L	Tegal 02-11-1959	60	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2019	S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	29-09-2015 (4 tahun)	diperbantukan LITBANG KUMDIL
11	Drs. SYAMSUL ANWAR, S.H., M.H NIP. 150 190 163 NIP. 19570312.197903.1.003	L	Bandung 12-03-1957	62	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2019	S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	29-09-2015 (4 tahun)	diperbantukan LITBANG KUMDIL
12	Drs. H. HABIBUDDIN, S.H., M.H. NIP. 150 218 644 NIP. 19561005.198403.1.006	L	Tapanuli Selatan 05-10-1956	63	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2011	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	19-09-2016 (3 tahun)	

13	Dra. Hj. SITI ROMLAH HUMAIDY, M.H. NIP. 150 218 950 NIP. 19560505.198403.2.002	P	Salatiga 05-05-1956	63	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2018	S1 Syariah S2 Hukum	Hakim Utama	19-09-2016 (3 tahun)	
14	Drs. H. E. ABD. RAHMAN, S.H NIP. 150 223 051 NIP. 19570515.198503.1.002	L	Sumedang 15-05-1957	62	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2015	S1 Syariah S1 Hukum	Hakim Utama	19-09-2016 (3 tahun)	
15	Dr. H. AHMAD FATHONI, SH., M.Hum NIP. 150 218 638 NIP. 19590303.198403.1.002	L	Jakarta 03-03-1959	60	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2015	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum S3 Hukum	Hakim Utama	26-1-2016 (4 tahun)	
16	Dr. H. ACHMAD ZAINULLAH, S.H., M.H. NIP. 150 255 245 NIP. 19671025.199203.1.002	L	Surabaya 25-10-1967	52	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2019	S1 Hukum S2 Hukum S3 Hukum	Hakim Utama	09-08-2018 (1 tahun)	diperbantukan BAWAS MA RI
17	Drs. H. M. TURCHAN BADRI, S.H., M.H NIP. 150 221 534 NIP. 19570712.198503.1.003	L	Lamongan, 12-07-1957	62	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2017	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	09-08-2018 (1 tahun)	diperbantukan BAWAS MA RI
18	Drs. H. MUHAMMAD YANAS, S.H., M.H. NIP. 150 190 891 NIP. 19550502.197903.1.006	L	Mamuju 02-05-1955	64	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2018	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	09-08-2018 (1 tahun)	diperbantukan BAWAS MA RI
19	Drs. H. MUHAMMAD, S.H., M.H. NIP. 150 218 635 NIP. 19540420.198403.1.002	L	Sul-Sel 20-04-1954	65	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2018	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	09-08-2018 (1 tahun)	diperbantukan BAWAS MA RI

20	Dr. H. YUSUF BUCHORI, S.H., M.S.I NIP. 150 218 712 NIP. 19590201.198403.1.001	L	Klaten 01-02-1959	60	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2014	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum S3 Hukum	Hakim Utama	20-09-2018	diperbantukan LITBANG KUMDIL SK tgl 138/KMA/SK/VIII/2018 tgl 9 Agustus 2018
								(1 tahun)	
21	Drs. H. ACHMAD HANIFAH, M.H.E.S. NIP. 150 240 548 NIP. 19590706.198903.1.001	L	Gresik 06-07-1959	60	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2017	S1 Syariah S2 Hukum	Hakim Utama	26-12-2018	
								(1 tahun)	
22	Dra. N. MUNAWAROH, M.H. NIP. 150 218 691 NIP. 19570412.198403.2.003	P	Karawang 12-04-1957	62	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2016	S1 Syariah S2 Hukum	Hakim Utama	26-12-2018	
								(1 tahun)	
23	Drs. H. ABDUL MUIN THALIB, S.H., M.H. NIP. 150 193 281 NIP. 19541231.197903.1.058	L	Tabbae- Bone 31-12-1954	65	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2014	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	26-12-2018	
								(1 tahun)	
24	Drs. H. WAKHIDUN A. R., S.H., M.Hum NIP. 150 202 066 NIP. 19551019.198103.1.003	L	Kebumen 19-10-1955	64	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2015	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	26-12-2018	
								(1 tahun)	
25	Drs. H. NOORUDDIN ZAKARIA, S.H., M.H. NIP. 150 198 395 NIP. 19531229.198003.1.002	L	Kudus 29-12-1953	66	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2010	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	26-12-2018	
								(1 tahun)	
26	Dra. Hj. A. SALMIAH, S.H., M.H. NIP. 150 234 280 NIP. 19560112.198802.2.001	P	Watampone 12-01-1956	64	Pembina Utama Madya ( IV/d ) 01-04-2017	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama Muda	12-06-2019	
								(0 tahun)	

27	H. IMAM AHFASY, S.H. NIP. 150 169 331 NIP. 19560122.197603.1.002	L	Nganjuk 22-01-1956	64	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2016	S1 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019 (0 tahun)	
28	SULHAN, S.H., M.Hum NIP. 150 231 202 NIP. 19600608.198703.1.007	L	Jember 08-06-1960	59	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2019	S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019 (0 tahun)	
29	Dra. Hj. KAMARIAH, S.H, M.H. NIP. 150 218 905 NIP. 19581231.198403.2.004	P	Camba Maros 31-12-1958	61	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2017	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019 (0 tahun)	
30	Drs. H. MOHAMMAD CHANIF, S.H., M.H. NIP. 150 221 347 NIP. 19560903.198503.1.001	L	Kebumen 03-09-1956	63	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2014	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019 (0 tahun)	
31	Drs. H. A. SAEFULLAH AMIN, S.H., M.H. NIP. 150 234 605 NIP. 19570705.198803.1.002	L	Kramat Watu Serang 05-07-1957	62	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2017	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019 (0 tahun)	
32	Drs. H. ABUBAKAR, S.H., M.H. NIP. 150 218 647 NIP. 19560307.198403.1.001	L	Indramayu 07-03-1956	63	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2013	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019 (0 tahun)	
33	Drs. H. MOH. ICHWAN RIDWAN, S.H., M.H. NIP. 150 216 752 NIP. 19530510.198303.1.006	L	Jakarta 10-05-1953	66	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2015	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019 (0 tahun)	

34	Drs. H. A. AGUS BHAUDDIN, M. Hum NIP. 150 209 908 NIP. 19550818.198203.1.005	L	Tegal 18-08-1955	64	Pembina Utama ( IV/e ) 01-10-2013	S1 Syariah S2 Hukum Islam	Hakim Utama	12-06-2019	
								(0 tahun)	
35	Drs. H.A. TATA SUTAYUGA, S.H., M.H. NIP. 150 233 403 NIP. 19561126.198703.1.003	L	Bandung 26-11-1956	63	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2019	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019	
								(0 tahun)	
36	Drs. H. MURI, S.H., M.M. NIP. 150 218 702 NIP. 19560131.198403.1.001	L	Boyolali 31-01-1956	63	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2014	S1 Syariah S1 Hukum S2 Manajemen	Hakim Utama	12-06-2019	
								(0 tahun)	
37	Drs. H.U. SYIHABUDDIN, S.H., M.H. NIP. 150 221 192 NIP. 19570930.198503.1.001	L	Sumedang 30-09-1957	62	Pembina Utama ( IV/e ) 01-04-2016	S1 Syariah S1 Hukum S2 Hukum	Hakim Utama	12-06-2019	
								(0 tahun)	
38	Drs. MUHAMMAD YAMIN, M.H NIP. 150 228 433 NIP. 19600519.198603.1.005	L	Bandung 19-05-1960	57	Pembina Utama Madya ( IV/d ) 01-04-2017	S1 Hukum S2 Hukum	Panitera	26-12-2018	
								(1 tahun)	
39	Drs. ERWIN WIDANARKO, S.H., S.A.P., M.Pd. NIP. 220 000 837 NIP. 19640114.198703.1.003	L	Surabaya 14-01-1964	56	Pembina Utama Muda ( IV/c ) 01-10-2017	S1. Adm Negara  S1. Ilmu Hukum S1 Statistik Terapan S2. Pendidikan Magister	Sekretaris	14-02-2019	SK tgl 8 Agustus 2018 No. 382/SEK/Kp. I/SK/VIII/2018
								(0 tahun)	

40	ABDULLAH, SH. MH. NIP. 150 253 987 NIP. 19671117 199203 1 005	L	Jakarta 17-11-1967	52	Pembina ( IV/a ) 01-04-2015	S1 Fak Hukum S2. Fak. Hukum	Panitera Muda Hukum	01-10-2019 (0 tahun)	
41	Hj. GHIZAR FAU'AH, SH. MH NIP. 150 225 229 NIP. 19640917.198603.2.013	P	Jakarta 17-09-1964	55	Pembina ( IV/a ) 01-10-2009	S1 Fak Hukum S2 Fak. Hukum	Panitera Muda Banding	31-03-2017 (2 tahun)	
42	Hj. NASTITI DEWI, SH  NIP. 150 264 007 NIP. 19680814 199303 2 005	P	Jakarta  14-08-1968	51	Penata Tk.I ( III/d )  01-04-2005	S1 Fak Hukum	Panitera Pengganti (diperbantukan Panmud Banding : 21 Juni 2018)	16-04-2008  (11 tahun)	
43	Hj. SRI PURWANING RAHAYU, SH NIP. 150 269 955 NIP. 19590727 199403 2 001	P	Jakarta, 27-07-1959	60	Penata Tk.I ( III/d ) 01-10-2006	S1 Fak Hukum	Panitera Pengganti	16-04-2008 (11 tahun)	
44	RATU DHIYAFAH, SH NIP. 150 241 960 NIP. 19660909 199002 2 004	P	Jakarta, 09-09-1966	53	Penata Tk.I ( III/d ) 01-10-2007	S1 Fak Hukum	Panitera Pengganti	16-04-2008 (11 tahun)	
45	MAHRUM, SH NIP. 150 225 134 NIP. 19621012 198603 1 004	L	Tangerang 12-10-1962	57	Penata Tk. ( III/d ) 01-04-2013	S1 Fak Hukum	Panitera Pengganti	10-11-2010 (9 tahun)	
46	MOHAMAD KHOTIB, SH. MH. NIP. 150 269 090 NIP. 19691016 199403 1 002	L	Boyolali 16-10-1969	50	Pembina ( IV/a ) 01-10-2016	S1 Fak. Hukum S2 Fak. Hukum	Panitera Pengganti	10-11-2010 (9 tahun)	

47	ENDANG PURWIHARTATI, SH. MH NIP. 150 259 950 NIP. 19680908 199303 2 004	P	Purbalingga 08-09-1968	51	Pembina ( IV/a ) 01-04-2012	S1 Fak. Hukum S2 Fak. Hukum	Panitera Pengganti	27-04-2012	
								(7 tahun)	
48	ADAY, S.Ag., M.H. NIP. 150 291 118 NIP. 19740605 199903 1 003	L	Ciamis 05-06-1974	45	Pembina ( IV/a ) 01-04-2015	S1 Fak Syaria'h S2 Fak. Hukum	Panitera Pengganti	06-09-2012	
								(7 tahun)	
49	AKHMAD FAUZY, S.H NIP. 150 228 748 NIP. 19580212 198603 1 004	L	Serang 12-02-1958	61	Pembina ( IV/a ) 01-04-2007	S1 Fak.Hukum	Panitera Pengganti	25-05-2016	
								(3 tahun)	
50	H. BANGBANG SRI PANCALA, SH. Sp.I, MH. NIP. 150 272 266 NIP. 19660505 199403 1 006	L	Ciamis 05-05-1966	53	Pembina ( IV/a ) 01-10-2009	S1 Fak Hukum S1 Notariat S2 Fak Hukum	Panitera Pengganti	14-02-2018	
								(1 tahun)	
51	TIMUR ABIMANYU, S.H., M.H. NIP. 220 000 968 NIP. 19600802 198703 1 001	L	Jakarta, 02-08-1960	59	Pembina Tk. I ( IV/b ) 01-04-2014	S1 Fak. Hukum S2 Fak Hukum	Panitera Pengganti	14-02-2018	
								(1 tahun)	
52	SAHADI, S.H NIP. 220 001 159 NIP. 19590413.198903.1.001	L	Cihideung Hilir 13-04-1959	60	Penata Tk.I ( III/d ) 01-04-2002	S1 Fak. Hukum	Panitera Pengganti	26-12-2018	
								(1 tahun)	
53	Hj. AISYAH HR, SH, MM NIP. 150 048 372  NIP. 19600503.198003.2.001	P	Jakarta 03-05-1960	59	Pembina ( IV/a ) 01-10-2011	S1 Fak. Hukum S2 Fak. Manajemen	Panitera Pengganti (diperbantukan di panmud Banding)	01-07-2019	dari BADILAG
								(0 tahun)	

54	Drs. H. RAFIUDDIN, M.H. NIP. 150 212 523  NIP. 19620801 198303 1 003	L	Jakarta 01-08-1962	57	Pembina Tk. I ( IV/b )  01-10-2015	S1 Administrasi Negara S2 Fak Hukum	Panitera Pengganti (diperbantukan di Panmud Hukum)	30-10-2019	
								(0 tahun)	
55	H. FAUZAN, SH. MH. MM NIP. 150 254 182 NIP. 19640705 199203 1 002	L	Kendel 05-07-1964	55	Pembina Tk. I I ( IV/b ) 01-04-2018	S1 Fak. Hukum S2 Fak Hukum S2. Manajemen	Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian	12-08-2016	
								(3 tahun)	
56	UNA MUNASIR FATAH, ST, MM NIP. 220 002 597 NIP. 19721129 200604 1 001	L	Cirebon 29-11-1972	47	Penata Tk.I ( III/d ) 01-04-2016	S1. Teknik Sipil S2. Manajemen	Kepala Bagian Umum dan Keuangan	01-07-2019	
								(0 tahun)	
57	YULITA FITRI HARTATY, SE NIP. 19830722 200904 2 007	P	Jakarta 22-07-1983	36	Penata ( III/c ) 01-04-2017	S1 Fak. Ekonomi	Kepala Sub Bagian Rencana Program dan Anggaran	01-07-2019 (0 tahun)	
58	ELVIRA AMEGIA, M. Kom NIP. 19811216.200904.2.002	P	Padang 16-12-1981	38	Penata ( III/c ) 01-04-2017	S1 Sistem Informasi S2 Ilmu Komputer	Kepala Sub Kepegawaian dan TI	23-12-2015 (4 tahun)	
59	DEWI UTARI, SE., MM NIP. 220 002 313  NIP. 19790102 200604 2 001	P	Salatiga 02-01-1979	41	Penata Tk. ( III/d )  01-04-2016	S1. Ekonomi Akuntansi S2 Manajemen	Kepala Sub Bag. Keuangan dan Pelaporan	12-03-2019	
								(0 tahun)	



60	ABDUL HARIS RANGKUTY, SE, MM. NIP. 19770105 200912 1 001	L	Ketapang 05-01-1977	43	Penata ( III/c ) 01-04-2018	S1 Fak. Ekonomi S2 Fak. Ekonomi	Kepala Sub Bag. Tata Usaha dan Rumah Tangga	14-02-2018 (1 tahun)	
61	ECEP AGUS SANI, SH NIP. 220 004 258 NIP. 19660328 200604 1 001	L	Jakarta 28-03-1966	53	Penata Muda ( III/a ) 01-04-2015	S M A S1 Fak.Hukum	Fungsional Arsiparis/ Staf sub.bag TU dan RT (26-12-2018)	01-11-2006 (13 tahun)	
62	DINA MARISA, S.Kom NIP. 19830215 200904 2 006	P	Prabumulih 15-02-1983	36	Penata ( III/c ) 01-04-2017	S1 Tehknik Informatika	Fungsional Pranata Komputer/ Staf Sub Bag. Kepegawaian dan TI (26-12-2018)	11-08-2014 (5 tahun)	
63	RIZCKY FALLAH ROMADHON N NIP. 220 003 531 NIP. 19860513 200604 1 003	L	Jakarta 13-05-1986	33	Pengatur Tk. I (II/d) 01-04-2018	S M A	Staf Sub Bag Keuangan dan Pelaporan	01-12-2007 (12 tahun)	
64	RESTIANA IRWANTI, SE NIP. 19870319 200904 2 001	P	Jakarta 19-03-1987	32	Penata Muda Tk. I ( III/b ) 01-04-2016	D3 Akuntansi S1 Fak. Ekonomi	Staf Sub Bag Keuangan dan Pelaporan	21-07-2009 (10 tahun)	

65	ADE IRMA SURYANI, A. Md NIP. 19820514 200904 2 002	P	Kepahiang 14-05-1982	37	Penata Muda ( III/a ) 01-04-2017	D3 ALTRI	Staf Sub Bag. Rencana Program dan Anggaran (01-10-2017)	01-05-2012 (7 tahun)	
66	HADI PUTRA, A. Md NIP. 19871028 201101 1 005	L	Karang Agung (Way kanan) 28-10-1987	32	Penata Muda ( III/a ) 01-04-2019	D3 Altri	Staf Sub Bag. Keuangan Keuangan dan Pelaporan (14-01-2016)	03-02-2014 (5 tahun)	
67	NINING RAHAYUNI, SH NIP. 140 189 452 NIP. 19661016.198702.2.001	P	Banyumas 16-10-1966	53	Penata Tk. ( III/d ) 01-04-2016	SMA S1 Fak. Hukum	Staf Kepaniteraan Hukum	15-02-2016 (3 tahun)	
68	HIRDA ARINDAH, A.Md. NIP. 19850908.201503.2.001	P	Jakarta 08-09-1985	34	Pengatur Tk. I (II/d) 01-04-2019	D3 Manajemen Informatika	Staff Sub Bag. Kepegawaian dan TI	18-11-2019 (0 tahun)	



**KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA  
NOMOR : W9-A/2498/OT.01.3/12/2019**

**TENTANG  
TIM PENYUSUNAN RANCANGAN RENCANA STRATEGIS 2020-2024  
PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA**

**KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA**

Menimbang : a) bahwa untuk melaksanakan amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta perlu merancang Rencana Strategis tahun 2020-2024;

b) bahwa untuk merancang Renstra perlu membentuk Tim Penyusunan Rancangan Renstra 2020-2024;

c) bahwa nama-nama yang ditunjuk sebagaimana tersebut dalam daftar lampiran keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk melaksanakan tugas dalam tim penyusunan Rancangan Renstra 2020-2024 Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor: 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor : 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung;

2. Undang-Undang Nomor: 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;

3. Undang-Undang Nomor: 50 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor: 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama;

4. Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah;

5. Peraturan Presiden Nomor: 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;

6. Peraturan Presiden Nomor: 9 Tahun 2005 Tentang Kedudukan, Fungsi, Struktur Organisasi, Dan Tata Kerja;

7. Peraturan Presiden Nomor: 13 Tahun 2005 Tentang Sekretariat Mahkamah Agung;

8. Peraturan Presiden Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung;


9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09 M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

## MEMUTUSKAN

- Menetapkan : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN RANCANGAN RENCANA STRATEGIS 2020-2024**
- Pertama : Membentuk Tim Penyusunan Rancangan Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta tahun 2020 – 2024.
- Kedua : Menunjuk dan mengangkat yang namanya tersebut pada lajur dua dalam jabatan sebagaimana tercantum dalam lajur tiga dan bertugas sebagaimana tersebut dalam lajur empat dalam daftar lampiran keputusan ini.
- Ketiga : Melaksanakan Keputusan ini dengan penuh tanggung jawab dan melaporkan hasilnya kepada Ketua Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta.
- Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : 27 Desember 2019

KETUA

  
Drs. H. MOHAMMAD YAMIN AWIE, S.H., M.H.  
NIP. 19551203 198103 1 001

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

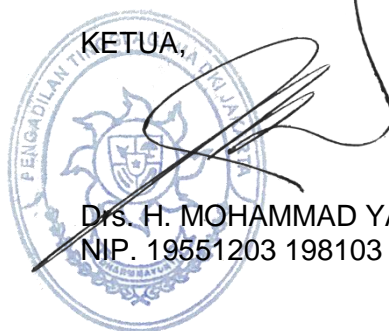
1. Sekretaris Mahkamah Agung RI;
2. Kepala Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI;

Lampiran Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Agama DKI Jakarta  
 Nomor : W9-A/2498/OT.01.3/12/2019  
 Tanggal : 27 Desember 2019

**TIM PENYUSUNAN RANCANGAN RENSTRA 2020-2024  
 PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA**

NO	NAMA/NIP	JABATAN DALAM DINAS	JABATAN DALAM TIM	KET
1	2	3	4	5
1	Drs. H. MOHAMMAD YAMIN AWIE, S.H., M.H NIP. 19551203 198103 1 001	Ketua	Pembina	
2	Dr. Hj. DJAZIMAH MUQODDAS, S.H., M. Hum NIP. 19540520 198101 2 001	Wakil Ketua	Penanggung Jawab	
3	Drs. MUHAMMAD YAMIN, M.H NIP. 19600519.198603.1.005	Panitera	Ketua Tim	
4	Drs. ERWIN WIDANARKO, S.H., S.A.P., M.Pd. NIP. 19640114.198703.1.003	Sekretaris	Wakil Ketua Tim	
5	ABDULLAH, SH. MH. NIP. 19671117 199203 1 005	Panitera Muda Hukum	Sekretaris	
6	H. FAUZAN, SH. MH. MM NIP. 19640705 199203 1 002	Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian	Anggota	
7	UNA MUNASIR FATAH, ST, MM NIP. 19721129 200604 1 001	Kepala Bagian Umum dan Keuangan	Anggota	
8	Hj. GHIZAR FAU'AH, SH. MH NIP. 19640917.198603.2.013	Panitera Muda Banding	Anggota	
9	DEWI UTARI, SE., MM NIP. 19790102 200604 2 001	Kepala Sub Bag. Keuangan dan Pelaporan	Anggota	
10	YULITA FITRI HARTATY, SE NIP. 19830722 200904 2 007	Kepala Sub Bagian Rencana Program dan Anggaran	Anggota	
11	ABDUL HARIS RANGKUTY, SE, MM. NIP. 19770105 200912 1 001	Kepala Sub Bag. Tata Usaha dan Rumah Tangga	Anggota	

12	ELVIRA AMEGIA, M. Kom NIP. 19811216.200904.2.002	Kepala Sub Bag. Kepegawaian dan TI	Anggota	
13	ADAY, S.Ag., M.H. NIP. 19740605 199903 1 003	Panitera Pengganti	Anggota	
14	RATU DHIYAFAH, SH NIP. 19660909 199002 2 004	Panitera Pengganti	Anggota	
15	ADE IRMA SURYANI, A. Md NIP. 19820514 200904 2 002	Staf Sub Bagian Rencana Program dan Anggaran	Anggota	



Drs. H. MOHAMMAD YAMIN AWIE, S.H., M.H  
NIP. 19551203 198103 1 001



**PENGADILAN TINGGI AGAMA DKI JAKARTA**  
RANCANGAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024