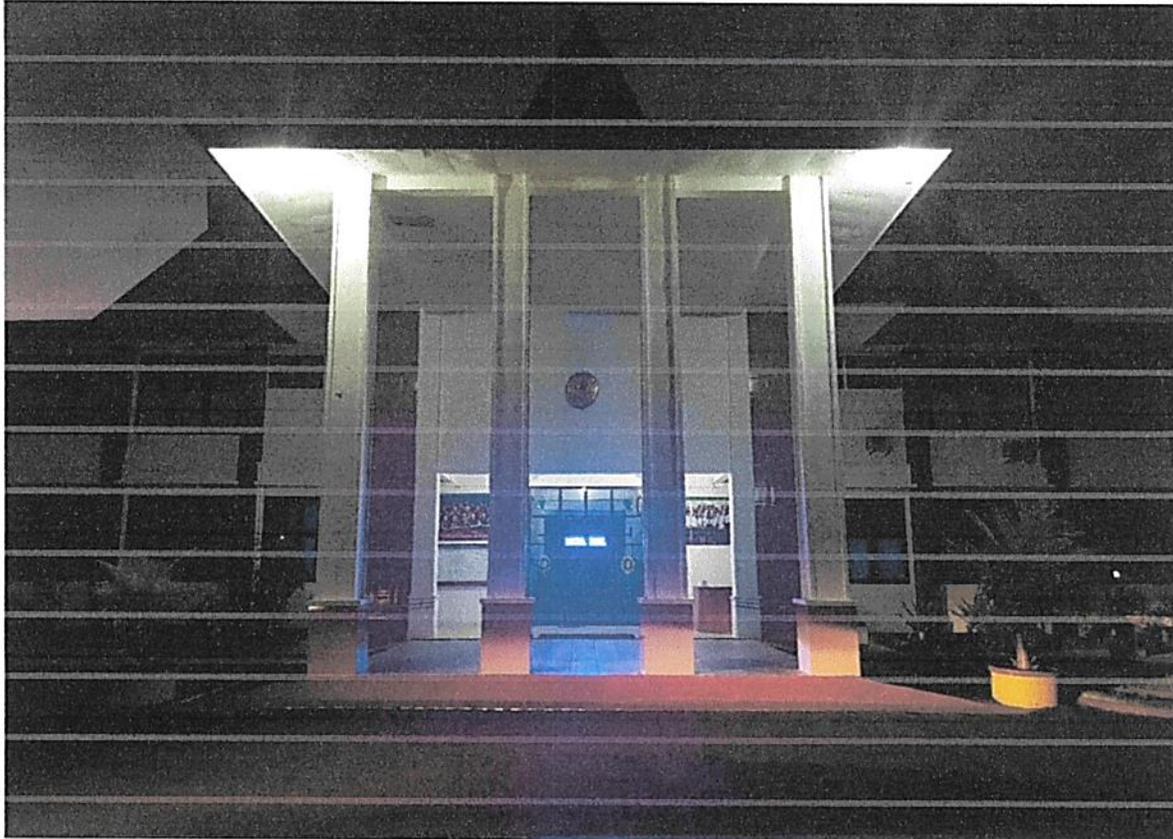


## **PENGADILAN NEGERI LEMBATA KELAS II**



## **RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020- 2024**

Pengadilan Negeri Lembata Kelas II  
Jalan Trans Atadei, Lewoleba, Kab. Lembata, NTT  
Telp./Fax : (0383)2343010  
email : pn\_lbt@yahoo.co.id  
website : pn-lembata.go.id

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, telah tersusun Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Lembata Kelas II tahun 2020-2024 sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Lembata Kelas II Nomor 246 Tahun 2021 tentang Pembentukan Tim Penyusun Reviu Rencana Strategis Tahun 2020-2024 tanggal 7 Desember 2020.

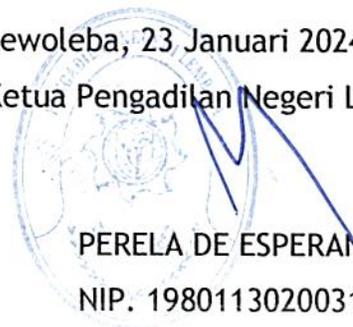
Renstra ini menguraikan tentang tujuan yang disinkronisasikan dengan Indikator Tujuan dan Sasaran dengan Target yang dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2020-2024. Rencana Strategis disusun sesuai dengan hasil rekomendasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dalam pelaksanaan Hasil Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Mahkamah Agung RI Tahun 2013 dan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang dikenal dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kementerian/Lembaga (RPJM) yaitu dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang yaitu dokumen perencanaan untuk periode 20 (dua puluh) tahun serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan matriks pendanaannya disesuaikan dengan alokasi anggaran yang diterima Mahkamah Agung.

Dengan tersusunnya Renstra ini, diharapkan adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI, khususnya pada Pengadilan Negeri Lembata Kelas II dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta tersedianya dokumen Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2020-2024 yang lebih akuntabel.

Renstra ini telah diupayakan penyusunannya secara optimal, namun kami menyadari apabila masih ada kekurangannya, maka tidak tertutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan disesuaikan dengan kebutuhan mendesak/prioritas dan kebijakan Pimpinan Mahkamah Agung. Semoga Reviu Renstra ini benar-benar bermanfaat dalam mendukung Visi Mahkamah Agung yaitu terwujudnya "Badan Peradilan yang Agung" dan dapat menjadi acuan untuk Badan Peradilan dibawahnya.

Lewoleba, 23 Januari 2024

Ketua Pengadilan Negeri Lembata Kelas II



PERELA DE ESPERANZA, S.H.

NIP. 198011302003121001

## DAFTAR ISI

	<u>Hal</u>
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	3
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Kondisi Umum	4
1.2. Potensi dan Permasalahan	9
<b>BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS</b>	
2.1. Visi dan Misi	21
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis	21
<b>BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI</b>	
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung	29
3.2. Arah dan Kebijakan Strategi Pengadilan Negeri Lembata	32
3.3. Kerangka Regulasi	34
3.4. Kerangka Kelembagaan	34
<b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b>	35
<b>BAB V PENUTUP</b>	38

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. KONDISI UMUM

Sejak dicanangkan program kerja Mahkamah Agung RI tahun 2010-2035 dan penetapan rencana strategis 5 (lima) tahun pertama pada tahun 2010-2014, hasil evaluasi yang terangkum setiap tahunnya membawa perubahan yang signifikan pada berbagai perubahan sistem kerja dari paradigma lama menuju paradigma baru yang dilaksanakan dari waktu ke waktu dengan mengacu pada berbagai regulasi yang ditetapkan baik oleh Pemerintah, Pimpinan Mahkamah Agung, Pimpinan Pengadilan Tinggi Kupang dan Pimpinan Pengadilan Negeri Lembata Kelas II, yang terlihat pada upaya peningkatan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi, peralihan penggunaan perangkat sistem manual menjadi sistem berbasis teknologi dan peningkatan penyelesaian perkara, sehingga konteks perubahan dimaksud menjadi momentum untuk melakukan refleksi secara komprehensif baik terhadap aparatur maupun terhadap sistem kerja serta pelayanan terhadap publik, penguatan-penguatan aspek yang membutuhkan penggunaan instrumen berbasis kompetensi dan berbasis teknologi akan mampu menjawab berbagai tuntutan perubahan yang dikehendaki oleh publik.

Pengadilan Negeri Lembata Kelas II telah menetapkan sistem modernisasi manajemen berbasis kompetensi dan teknologi disertai penetapan rencana kerja yang terstruktur dan mengikat ke dalam internal aparat agar memudahkan pencapaian hasil kerja yang dapat terukur, terencana, terpola dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai mekanisme yang ditetapkan.

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

1. Kepemimpinan dan Manajemen Pengadilan;
2. Kebijakan-Kebijakan Pengadilan;
3. Sumber Daya Manusia, Sarana-Prasarana dan Keuangan;
4. Penyelenggaraan Persidangan;
5. Kebutuhan dan Kepuasan Pengguna Pengadilan;
6. Pelayanan Pengadilan Yang Terjangkau;
7. Kepercayaan dan Keyakinan Masyarakat Pada Pengadilan.

Penetapan Rencana Strategis Pengadilan Negeri Lembata Kelas II untuk kurun waktu 5 (lima) tahun dilaksanakan dengan berpijak pada tuntutan reformasi dalam bidang penegakkan hukum dalam wilayah hukum Pengadilan

Negeri Lembata Kelas II terkait 7 (tujuh) area/bidang perubahan menuju kerangka (*framework*) "Pengadilan yang Ideal".

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

Dalam perjalanan menuju perubahan serta upaya pemulihan kepercayaan publik dimana realita yang terjadi sebelum adanya penetapan rencana kerja jangka panjang segenap badan peradilan dihadapkan pada krisis kepercayaan masyarakat pencari keadilan dan publik pada umumnya terhadap penyelenggaraan pokok-pokok kekuasaan kehakiman serta aparatur yang ada didalamnya secara menyeluruh, maka pada rencana strategis tahap pertama lebih difokuskan pada upaya perbaikan sistem penyelenggaraan peradilan dan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten serta peningkatan perangkat pendukung, dan pada penetapan rencana strategis tahap ketiga ini fokus kepada peningkatan untuk menuju kesempurnaan.

Visi dan Misi Mahkamah Agung RI dan Pengadilan Negeri Lembata Kelas II, merupakan alat dorong yang sangat efektif untuk memacu pencapaian tujuan bersama, sekaligus alat pendorong kearah perubahan sikap mental dari pola kerja tradisional ke arah yang modern dan dari yang bersifat statis ke arah inovasi serta dinamis.

Secara umum hasil yang dicapai oleh Pengadilan Negeri Lembata Kelas II setelah dievaluasi oleh Pimpinan Mahkamah Agung RI, Pimpinan Pengadilan Tinggi Kupang selaku pelaksana pengawasan dan pembinaan di daerah adalah modal untuk segera memperbaiki dan membenahi diri secara bersama-sama serta bertanggungjawab untuk melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing secara periodik dan melakukan evaluasi terhadap Sasaran Kinerja Pegawai yang dibuat sebagai kontrak kerja individu.

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

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan instrument pertanggungjawaban dan penjabaran pelaksanaan tugas kerja disertai serapan keseluruhan anggaran pendukung. Sedangkan perencanaan strategis adalah perwujudan langkah awal untuk mengukur kinerja yang telah dilaksanakan dengan penyatuan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

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

Keterkaitan percepatan penyelesaian berbagai tugas sesuai dengan amanat undang-undang maka Pengadilan Negeri Lembata Kelas II terus melakukan perubahan-perubahan dengan menyesuaikan keterbatasan sumber daya manusia, perangkat teknologi dan tetap konsisten melakukan pembenahan diri sebagai bagian dari percepatan pemenuhan perubahan yang telah diamanatkan.

Metode tepat guna, tepat sasaran dan asas manfaat sebagai instrument percepatan penyelenggaraan administrasi peradilan terangkum dalam Cetak Biru dan pola administrasi peradilan sebagaimana ditetapkan dalam Buku I, II, III dan IV maupun yang ditetapkan lewat Surat Keputusan dan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung RI telah mengakomodir percepatan penyelenggaraan administrasi yang baik, cepat, tepat dan biaya murah namun pencapaian kinerja masih belum optimal, hal ini diakibatkan oleh keterbatasan sumber daya manusia bahkan jumlah personil yang masih sangat jauh dari formasi yang ideal pada Pengadilan Negeri Lembata Kelas II.

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

Tugas Pengadilan Negeri Lembata Kelas II sebagai salah satu supporting unit penegakkan hukum di daerah dalam upaya dan usaha penegakkan hukum dan keadilan telah menetapkan prioritas bidang kerja tahunan sebagai

penjabaran dari pokok kegiatan yang selanjutnya ditetapkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) dan indikator kinerja pendukung. Sebagai upaya pencapaian tujuan penyelenggaraan sistem kerja peradilan, prioritas program kerja dimaksud adalah :

1. Terwujudnya proses peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel;
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara;
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan;
5. Peningkatan kualitas pengawasan dan pembinaan;
6. Peningkatan kualitas sumber daya manusia;

Melalui Penetapan 6 (enam) poin prioritas tersebut diharapkan adanya perubahan yang signifikan terhadap perilaku Hakim, pejabat struktural dan pejabat fungsional maupun karyawan/ti, dengan demikian prinsip-prinsip *Good Governance* dapat terwujud dan selaras dengan prioritas reformasi birokrasi, kemandirian lembaga, peningkatan pelaksanaan fungsi yuridis, administrasi, penataan penyelenggaraan keseluruhan administrasi peradilan, administrasi keuangan serta peningkatan kemampuan dalam jajaran Pengadilan Negeri Lembata Kelas II.

## 1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

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

Peluang untuk penguatan sumber daya manusia dan sumber dana merupakan suatu hal yang harus dan mesti dipenuhi guna pencapaian perubahan sebagaimana diamanatkan dalam visi dan misi, sehingga dengan demikian akan menghasilkan perubahan yang signifikan sebagaimana tujuan yang ingin dicapai pada tuntutan perubahan serta ketersediaan sarana teknologi akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan amanat perundang-undangan.

Pengadilan Negeri Lembata Kelas II yang berada di wilayah hukum Kabupaten Lembata memiliki tradisi dan adat yang khusus serta masih melekat kuat dalam kultur budaya kehidupan bermasyarakat. Hal ini juga menjadi suatu tantangan tersendiri ketika diperhadapkan dengan upaya penegakan hukum yang dilaksanakan berdasarkan aturan positif (undang-undang) yang berlaku

secara nasional, sehingga dibutuhkan kemampuan ekstra untuk melakukan terobosan-terobosan sehingga tidak mencederai nilai hukum adat yang berkembang dan bertahan dalam masyarakat tingkat lokal.

Gambaran kondisi umum tentang potensi dan permasalahan yang ada dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi baik secara kelembagaan maupun secara personal pada berbagai aspek, serta langkah-langkah kebijakan umum dan metode penyelesaian tugas kerja menjadi suatu hal yang menuntut kebijakan internal yang efektif dan efisien untuk mengatasinya.

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

#### A. Kekuatan (*Strength*)

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

- Penyelenggaraan administrasi menggunakan protap yang ditetapkan dalam buku I sampai dengan IV, disertai penerapan perangkat peraturan lainnya secara kontinue diimbangi dengan kemampuan penyelenggaraan administrasi secara elektronik;
- Optimalisasi penggunaan perangkat yang tersedia;
- Adanya komitmen dari seluruh aparatur Pengadilan Negeri Lembata Kelas II untuk menyelesaikan setiap tugas tepat waktu dan tepat sasaran;
- Tersedianya ruang pelayanan informasi dan pelayanan hukum kepada publik yang membutuhkan secara memadai;
- Penyaluran informasi penyelesaian perkara melalui media informasi dengan menggunakan aplikasi perkara berbasis internet;
- Percepatan penyelesaian setiap keluhan masyarakat dalam bentuk pelayanan prima dan responsive. Ini merupakan potensi peningkatan kepercayaan masyarakat pada lembaga peradilan,
- Peningkatan profesionalisme aparatur dalam penyelesaian tugas dengan melakukan pertemuan periodik/berkala, usulan mengikuti pendidikan dan pelatihan/bimbingan teknis;
- Pelaksana pokok-pokok kekuasaan kehakiman;
- Bersifat independen, lepas dari pengaruh lembaga lain;

- Pengelolaan dan pengendalian tugas berada pada satu sistem di bawah Mahkamah Agung RI;
- Menjadi salah satu proyek percontohan reformasi birokrasi di daerah;
- Memiliki rencana kerja yang terstruktur mengenai reformasi peradilan yang berada langsung dibawah Mahkamah Agung RI sebagaimana dituangkan dalam dokumen cetak biru Mahkamah Agung RI dan rencana strategis 5 (lima) tahunan;
- Melaksanakan pedoman perilaku hakim;
- Secara rutin membuat Laporan Tahunan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah terkait penyelenggaraan tugas peradilan dan diumumkan secara terbuka kepada publik melalui sarana website;
- Memiliki hubungan baik dengan lembaga penegakkan hukum lainnya dan Pemerintah Daerah sehingga pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan dapat terbantu;
- Responsif institusi penegak hukum lainnya dalam percepatan penyelesaian perkara cukup baik;
- Terbentuknya wadah bersama Forum Komunikasi Pimpinan Daerah (FORKOPIMDA) di tingkat daerah pada Kabupaten Lembata akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam penanganan setiap masalah berkaitan dengan upaya penegakkan hukum;
- Dukungan Teknologi Informasi dan Website yang semakin baik untuk transparansi peradilan.

## B. Kelemahan (*Weakness*)

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

### 1. Kepemimpinan dan Manajemen Pengadilan

- Belum semua pejabat struktural pengadilan memahami dengan baik tupoksinya;
- Belum maksimal dalam pelaksanaan SOP dikarenakan belum adanya keseragaman SOP yang harus dimiliki pada Pengadilan Negeri;
- Panitera, Sekretaris dan pejabat struktural serta pejabat fungsional lainnya harus memahami akan tugas dan fungsi, sehingga penyelesaian tugas tidak terkendala dan hal ini merupakan permasalahan yang cukup serius ketika diperhadapkan pada percepatan penyelesaian berbagai tugas dengan menggunakan perangkat teknologi, serta menghadapi sistem administrasi modern.

### 2. Kebijakan-Kebijakan Pengadilan

- Kebijakan pimpinan Mahkamah Agung yang tidak tersosialisasi dengan baik kepada aparaturnya pengadilan tingkat pertama;
  - Penerapan Undang-Undang *Contempt of Court* yang dapat menjaga kewibawaan pengadilan.
3. Sumber Daya Manusia, Sarana-Prasarana dan Keuangan
- Formasi pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas II yang masih jauh dari standar ideal baik secara jumlah maupun kompetensi pendidikan sedangkan pelaksanaan tugas diharuskan untuk berpijak pada standar operasional prosedur dan standar pelayanan pengadilan;
  - Distribusi Hakim dan aparaturnya pengadilan dalam sistem karir (promosi dan mutasi) yang tidak seimbang dengan kebutuhan riil organisasi;
  - Jumlah Panitera Pengganti yang masih kurang atau tidak berimbang dengan volume perkara yang masuk dan harus diselesaikan dalam waktu 5 (lima) bulan;
  - Masih adanya jabatan struktural dan fungsional yang belum terisi bahkan dirangkap oleh 1 (satu) orang;
  - Anggaran yang diterima dari pusat belum sesuai dengan rencana kebutuhan yang diajukan;
  - Permasalahan sangat variatif dari luasnya wilayah hukum, keterbatasan kendaraan operasional dan anggaran operasional guna memperlancar pelaksanaan tugas penegakan hukum dan koordinasi;
  - Fasilitas pada pengadilan masih kurang memadai;
  - Gedung pengadilan yang masih perlu ditingkatkan dari sisi keamanan maupun kenyamanan.
4. Penyelenggaraan Persidangan
- Terbatasnya jumlah Hakim sehingga terkadang muncul kesulitan dalam melaksanakan persidangan apabila salah satu Hakim berhalangan;
  - Ruang sidang yang belum sepenuhnya standar dan nyaman.
5. Kebutuhan dan Kepuasan Pengguna Pengadilan
- Ruang tunggu pengunjung sidang yang belum nyaman;
  - Sarana dan prasarana bagi pengguna pengadilan yang masih terbatas.
6. Pelayanan Pengadilan Yang Terjangkau
- Lokasi pengadilan yang cukup sulit untuk diakses oleh masyarakat yang berasal dari daerah pinggir kota;
  - Biaya berperkara yang masih dianggap mahal (perdata) karena lokasi wilayah hukum yang masih kurang baik sarana dan prasarana umumnya.

## 7. Kepercayaan dan Keyakinan Masyarakat Pada Pengadilan

- Kurangnya pemahaman masyarakat pencari keadilan mengenai prosedur, dokumen dan persyaratan yang diperlukan dalam berperkara;
- Tidak adanya anggaran untuk melakukan sosialisasi hukum kepada masyarakat.

### C. Peluang (*Oppotunities*)

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

#### 1. Area Kepemimpinan dan Manajemen Pengadilan

- Meningkatkan peran dalam melaksanakan visi dan misi yang sudah ditetapkan dalam rencana strategis dan program kerja agar setiap aparatur Pengadilan Negeri memiliki pemahaman yang sama mengenai visi dan misi tersebut, sehingga tujuan organisasi dapat lebih efektif pencapaiannya;
- Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab perlu ditingkatkan untuk dapat menciptakan efektifitas kinerja Pengadilan;
- Komitmen Pimpinan Pengadilan Negeri dan seluruh aparatur pengadilan untuk berubah sesuai tuntutan reformasi.

#### 2. Area Kebijakan-Kebijakan Pengadilan

- Meningkatkan proses sosialisasi kebijakan MA RI yang sudah terlaksana, agar tiap aparatur memiliki pemahaman dan informasi yang sama;
- Tersedianya kebijakan dan regulasi terkait dengan pelayanan publik;
- Penerapan sistem pembagian tugas (*job description*) yang jelas, transparan dan terukur serta efisiensi pelaksanaan kegiatan dari segi waktu dan pencapaian hasil yang berkualitas.

#### 3. Area Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Keuangan

- Pemberian apresiasi (*reward*) maupun sanksi (*punishment*) bagi aparatur pengadilan atas pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya;
- Melakukan perencanaan kebutuhan yang komprehensif baik terkait kebutuhan sumber daya manusia (pelaksana), sumber dana (anggaran), sarana prasarana (perangkat) dan capaian yang diperoleh (*performance*) dari kegiatan yang ditetapkan;
- Sarana dan prasarana yang semakin baik (ruang kerja yang nyaman, perangkat IT yang memenuhi standar minimum kebutuhan serta fasilitas operasional yang ideal);

- Pelatihan/bimbingan teknis dengan sarana dan prasarana yang memadai;
  - Sumber daya manusia yang masih muda dan produktif, serta memiliki semangat kerja tinggi sehingga memiliki potensi energi yang besar yang dapat dimanfaatkan dengan baik.
4. Area Penyelenggaraan Persidangan
- Kepastian hukum dan kualitas serta konsistensi putusan;
  - Percepatan penyelesaian perkara;
  - Tertib administrasi perkara;
  - Pelayanan hukum bagi masyarakat golongan tertentu (miskin dan terpinggirkan);
  - Keadilan putusan bagi para pihak.
5. Area Kebutuhan dan Kepuasan Pengguna Pengadilan
- Koordinasi yang sudah terlaksana dengan para pihak dalam penegakan hukum perlu lebih ditingkatkan, agar efektifitas proses dan kualitas dari putusan menjadi lebih baik.
  - Ketersediaan fasilitas ruang tamu terbuka dan ruang pelayanan publik;
  - Telah tersedianya unit pengaduan terkait aspek penyelenggaraan peradilan;
  - Pengembangan transparansi sistem informasi terkait perkara, pengadaan dan laporan keuangan, yang memberikan kemudahan akses bagi para pihak dan masyarakat dalam mendapatkan informasi yang akurat dan akuntabel.
6. Area Pelayanan Pengadilan yang Terjangkau
- Terdapat pelayanan Posbakum yang dianggarkan melalui DIPA;
  - Asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.
7. Area Kepercayaan dan Keyakinan Masyarakat Pada Pengadilan
- Peningkatan pelayanan prima dan transparansi proses peradilan;
  - Sosialisasi mengenai hukum, tugas pokok dan peran pengadilan sebagai salah satu institusi penegak hukum yang perlu untuk digalakkan

#### D. Tantangan (Threats)

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

##### 1. Area Kepemimpinan dan Manajemen Pengadilan

- Visi dan misi yang ada belum dapat diterapkan dengan baik dikarenakan tidak adanya perimbangan pembagian tugas sehingga terjadi

penumpukan tugas, monopoli tanggung jawab dan berdampak pada tidak efektifnya penyusunan rencana kerja dan evaluasi pelaksanaan program kerja yang ditetapkan;

- Kurangnya pemahaman akan visi dan misi pengadilan sebagai akibat dari penempatan personil dalam jabatan/pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi pendidikan.

Melihat kondisi ini maka sosialisasi visi dan misi secara berjenjang perlu dilakukan sehingga pemahaman yang dimiliki oleh semua elemen menjadi seragam dan standar.

## **2. Area Kebijakan-Kebijakan Pengadilan**

- Perencanaan kerja yang masih belum dipahami dengan baik oleh pejabat struktural dan fungsional. Dalam membuat perencanaan kebijakan diharapkan hasilnya adalah kebijakan yang mampu menjawab kebutuhan serta kondisi di lapangan. Namun hingga saat ini proses perencanaan kebijakan Pengadilan Negeri, dalam pelaksanaannya belum dapat dipahami sepenuhnya oleh para pegawai.
- Kurangnya sosialisasi kebijakan Mahkamah Agung RI terkait kebijakan-kebijakan lembaga yang ada masih kurang optimal dilakukan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya dokumen sosialisasi yang dapat dibagikan kepada aparaturnya pengadilan sehingga menyebabkan banyaknya kebijakan yang tidak terimplementasi karena ketidaktahuan aparat terhadap kebijakan yang sudah ada tersebut.

## **3. Area Manajemen Sumber Daya Manusia, Sarana-Prasarana dan Keuangan**

Fokus perhatian pada area ini adalah :

- Kurangnya sarana untuk meningkatkan kemampuan / kompetensi para aparaturnya pengadilan dalam menghadapi perubahan keadaan yang ada dan tuntutan masyarakat, serta mengikuti perkembangan zaman. Nantinya diharapkan agar lembaga peradilan memiliki sumber daya yang mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi serta tantangan-tantangan yang dihadapi;
- Sistem rekrutmen bagi calon-calon hakim dan aparaturnya pengadilan yang berkualitas sehingga lembaga peradilan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya;
- Tidak berimbang tunjangan antara hakim dan aparaturnya pengadilan menyebabkan kecemburuan pada kesenjangan tunjangan yang ada. Hal ini secara tidak langsung juga memberi dampak bagi pelaksanaan tugas aparaturnya pengadilan lainnya;

- Permasalahan distribusi tugas dan tanggung jawab dimana terjadinya rangkap tugas dan jabatan yang disebabkan karena tidak tersedianya sumber daya manusia aparatur pengadilan yang cukup dan berkompeten dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai bidang/tugas dan tanggungjawab jabatannya. Hal ini selanjutnya menjadi penyebab terjadinya tumpang tindih pekerjaan;
- Sistem pembinaan karir yang dibutuhkan sebagai suatu bentuk dari tanggung jawab lembaga peradilan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai jenjang karir, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap aparat peradilan dalam meningkatkan karirnya;
- Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang bertujuan untuk dapat mengontrol kinerja dari para aparat peradilan, sehingga dapat lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam meningkatkan kinerja pada fungsi dan tugasnya sehari-hari;
- Pada saat ini anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Lembata Kelas II tidak dapat mendukung setiap kegiatan, sarana dan prasarana. Anggaran yang diberikan pusat untuk belanja keperluan perkantoran, pengadaan sarana dan prasarana tidak sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

#### 4. Area Penyelenggaraan Persidangan

- Perbaikan sistem peradilan diperlukan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengadilan agar dapat melakukan suatu proses perkara secara efektif dan efisien;
- Belum adanya sistem teknologi informasi untuk persidangan. Diperlukan suatu sistem informasi untuk mengatur persidangan, seperti memanggil atau memberitahukan para pihak, urutan pemberitahuan persidangan, pembayaran panjar perkara dan penggunaan teknologi informasi lainnya di ruang sidang.

#### 5. Area Kebutuhan dan Kepuasan Pengguna Pengadilan

- Sarana dan prasarana yang dimiliki Pengadilan Negeri Lembata Kelas II pada saat ini dirasa belum memadai, kurang layak untuk digunakan, dan juga perawatan yang dilakukan terhadap sarana dan prasarana yang ada masih minim. Hal ini disebabkan karena anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Lembata Kelas II belum mampu memenuhi semua kebutuhan yang ada;
- Belum tersedianya suatu alat pengukuran kepuasan pengguna jasa pengadilan yang modern. Alat pengukuran ini bertujuan untuk

mengetahui sejauh mana lembaga peradilan mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat. Saat ini pengukuran kepuasan pengguna pengadilan dilakukan melalui survey manual (mengisi formulir survey) dan belum memanfaatkan teknologi informasi seperti website, media sosial dan lain sebagainya. Tetapi ini juga disebabkan masyarakat yang belum dapat memanfaatkan teknologi dengan baik.

#### **6. Area Pelayanan Pengadilan Yang Terjangkau**

- Kurangnya tersedianya akses informasi yang dapat dengan mudah dijangkau oleh masyarakat. Pada saat ini masyarakat masih merasa bahwa informasi yang mereka dapatkan mengenai Pengadilan Negeri Lembata Kelas II masih terbatas. Hal ini salah satunya disebabkan oleh masih kurangnya dukungan Sarana IT dan belum optimalnya pemanfaatan Sarana IT.

#### **7. Area Kepercayaan dan Keyakinan Masyarakat Pada Pengadilan**

- Kurangnya sosialisasi mengenai hukum kepada masyarakat mengingat masih banyaknya masyarakat yang tidak mengenal hukum (aturan dan bentuk pelayanannya). Andaiapun ada masyarakat yang mengerti hukum, namun persepsi dan pemahaman mereka terhadap penerapan hukum di Indonesia ini masih terlalu beragam. Tujuan dari sosialisasi ini agar masyarakat umum memiliki pengetahuan yang baik mengenai hukum, baik hukum yang berlaku, proses hukum, putusan dan lainnya;
- Kurangnya sosialisasi kepada masyarakat tentang fungsi dan peran pengadilan. Sosialisasi ini bertujuan memberikan gambaran yang jujur kepada masyarakat mengenai proses peradilan, putusan peradilan, biaya perkara, dll. Sosialisasi dan transparansi ini sangat dibutuhkan mengingat hal ini mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap suatu lembaga peradilan.

## BAB II

### VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

#### 2.1. VISI DAN MISI

##### A. VISI

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

Demi untuk menyamakan persepsi serta fokus pada tujuan utama sebagaimana amanat reformasi maka ditetapkan Visi sebagai dasar pencapaian harapan yaitu : **“TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI LEMBATA YANG AGUNG”**.

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

##### B. MISI

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

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Lembata Kelas II,
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan,
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Lembata Kelas II,
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Lembata Kelas II.

#### 2.2. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

##### A. TUJUAN STRATEGIS

Penyusunan rencana kerja strategis yang terangkum dalam bentuk pedoman kerja yang terencana untuk kurun waktu tertentu demi pencapaian

hasil yang ditetapkan dimaksudkan sebagai penetapan dasar kebijakan, program yang terencana, kegiatan yang menjadi prioritas dan pada akhirnya secara institusi dapat dijadikan tolok ukur kinerja yang telah dicapai untuk kurun waktu tertentu, dengan tujuan pokok adalah :

1. Meningkatkan kepastian hukum,
2. Peningkatan aksesibilitas dalam rangka pemenuhan kebutuhan pencari keadilan terhadap pelayanan peradilan,
3. Peningkatan aksesibilitas putusan Hakim,

## **B. SASARAN STRATEGIS**

Berpijak pada tujuan penetapan RENSTRA Pengadilan Negeri Lembata Kelas II dan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki dengan harapan mencapai target seperti yang dirumuskan dalam visi dan misi pada kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan.

Adapun sasaran yang ingin dicapai meliputi :

1. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel;
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara;
3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan;
4. Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan;
5. Peningkatan kualitas pengawasan dan pembinaan;
6. Peningkatan kualitas sumber daya manusia;

Dari penetapan sasaran kinerja Pengadilan Negeri Lembata Kelas II untuk kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan diharapkan akan menghasilkan beberapa peningkatan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, antara lain :

1. Peningkatan kualitas kepemimpinan dan manajemen pengadilan dalam seluruh level yang berbasis kinerja;
2. Penerapan kebijakan-kebijakan pengadilan yang baik oleh aparatur pengadilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya;
3. Perencanaan kerja dan anggaran yang berimbang dengan kemampuan sumber daya (manusia dan material) sehingga penyelesaian tugas baik teknis maupun administrasi dapat dilaksanakan secara profesional berkualitas, tepat waktu tepat guna dan tepat sasaran;
4. Penyelenggaraan persidangan yang sesuai dengan SOP yang dapat menghasilkan pelayanan dan produk hukum berkualitas dan berkeadilan;
5. Terciptanya standarisasi pelayanan publik yang dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat pencari keadilan;
6. Sistem pelayanan pengadilan yang terjangkau oleh masyarakat pencari keadilan;
7. Pembenahan dan pemulihan tingkat kepercayaan publik pada lembaga peradilan;

Bahwa untuk pencapaian kinerja yang maksimal serta guna peningkatan dari tahun ke tahun perlu ditetapkannya Indikator Kinerja Utama (IKU Pengadilan Negeri Lembata Kelas II) sehingga dapat diukur sejauh mana pencapaian hasil kinerja pada setiap akhir tahunnya.

Adapun Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan yakni sebagai berikut :

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	Persentase Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu	<p><math>\frac{\text{Jumlah Perkara Perdata yang Diselesaikan Tepat Waktu}}{\text{Jumlah Perkara Perdata yang Diselesaikan}} = 100\%</math></p> <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Input adalah jumlah perkara perdata yang diselesaikan pada bulan berjalan. Output adalah jumlah perkara perdata yang diselesaikan tepat waktu pada bulan berjalan. Surat Edaran Mahkamah Agung 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
		Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	<p><math>\frac{\text{Jumlah Perkara Pidana yang Diselesaikan Tepat Waktu}}{\text{Jumlah Perkara Pidana yang Diselesaikan}} = 100\%</math></p> <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Input adalah jumlah perkara pidana yang diselesaikan pada bulan berjalan. output adalah jumlah perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu pada bulan berjalan. Surat Edaran Mahkamah Agung 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
		Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya	<p><math>\frac{\text{Jumlah Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding}}{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan}} = 90\%</math></p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

	Hukum Banding	<p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding adalah jumlah perkara di tahun berjalan yang tidak mengajukan upaya hukum banding</li> <li>- Jumlah perkara yang diselesaikan adalah perkara yang diputus dan diminutasi pada tahun berjalan</li> </ul>		
	Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	<p><math>\frac{\text{Jumlah Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi}}{\text{Jumlah Perkara yang Diselesaikan}}</math> 90%</p> <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi adalah jumlah perkara tahun berjalan yang tidak diajukan upaya hukum kasasi dari upaya hukum banding</li> <li>• Jumlah perkara yang diselesaikan adalah perkara yang diputus dan diminutasi pada tahun berjalan</li> </ul>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
	Persentase Perkara Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	<p><math>\frac{\text{Jumlah Perkara Diversi yang Dinyatakan Berhasil}}{\text{Jumlah Perkara Diversi}}</math> 50%</p> <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah perkara diversi yang dinyatakan berhasil adalah pidana anak di tahun berjalan yang diajukan secara diversi dan dinyatakan berhasil melalui penetapan dveris berhasil.</li> <li>- Jumlah perkara diversi adalah jumlah perkara pidana anak yang diajukan diversi.</li> <li>- Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pedoman</li> </ul>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

			Pelaksanaan Diversi dalam sistem peradilan pidana anak.		
	Index Persepsi Pencari Keadilan Yang Puas Terhadap Layanan Peradilan	Index Persepsi Kepuasan Pencari Keadilan _____ 85%	<b>Catatan :</b> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
	Jumlah Putusan Yang Menggunakan Pendekatan Keadilan Restoratif	Jumlah Perkara yang diselesaikan dengan restoratif _____ 100%	<b>Catatan :</b>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
2.	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang disampaikan ke para Pihak tepat waktu _____ 100%	<b>Catatan :</b> Jumlah Salinan Putusan yang dikirim kepada para pihak. Surat Edaran Mahkamah Agung No.01 Tahun 2011 tentang perubahan SE MA No. 02 tentang Penyampaian Salinan dan Petikan Putusan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
	Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang disampaikan ke para pihak tepat waktu	Jumlah Salinan Putusan Perkara Pidana yang di minutasasi dan dikirim tepat waktu _____ 100%	<b>Catatan :</b>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Untuk Pengadilan Tk.Pertama disampaikan kepada para pihak</li> <li>- Jumlah Putusan adalah perkara minutasi yang sudah diputus dan dikirimkan</li> <li>- Surat Dirjen Badilum Nomor 486/Dju/HM.02.3/4/2021 tanggal 28 April 2021 perihal Pengendalian Penyelesaian Minutasi dan Pemberkasan Perkara</li> </ul>		
		<p>Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi</p>	<p><math>\frac{\text{Jumlah Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi Berhasil}}{\text{Jumlah Perkara yang Dilakukan Mediasi}}</math> 5%</p> <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.</li> <li>- Jumlah yang diselesaikan melalui mediasi adalah jumlah perkara yang dimediasi berhasil baik berhasil sebagian, berhasil dengan pencabutan dan berhasil dengan akta perdamaian.</li> <li>- Jumlah perkara yang dimediasi adalah jumlah perkara perdata gugatan yang terdaftar pada tahun berjalan.</li> </ul>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	<p>Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan</p>	<p><math>\frac{\text{Jumlah Perkara Prodeo yang Diselesaikan}}{\text{Jumlah Perkara yang diajukan secara Prodeo}}</math> 0%</p> <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		<p>Persentase Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan</p>	<p><math>\frac{\text{Jumlah Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan}}{\text{Jumlah Perkara yang diajukan diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan}}</math> 0%</p> <p><b>Catatan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

		Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum) _____ Jumlah Permohonan Layanan Hukum _____ 100% <b>Catatan :</b>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
4.	Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindak lanjuti (Dieksekusi)	Jumlah Eksekusi Perkara Perdata yang telah selesai dilaksanakan _____ Jumlah Permohonan Eksekusi Perkara Perdata _____ 80% <b>Catatan :</b> - Jumlah eksekusi yang telah selesai dilaksanakan adalah jumlah pelaksanaan eksekusi. Penetapan non excutable harus dianggap sebagai pelaksanaan eksekusi.	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
5.	Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pembinaan	Jumlah Pengawasan Biaya Perkara	Jumlah Biaya Perkara yang telah selesai dilaksanakan _____ Jumlah Biaya Perkara _____ 80% <b>Catatan :</b>	Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		Jumlah Pengawasan Keuangan DIPA	Jumlah Anggaran yang telah selesai dilaksanakan _____ Jumlah Anggaran _____ 80% <b>Catatan :</b>	Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		Jumlah Pengawasan Administrasi Umum	Jumlah Administrasi Umum yang telah selesai dilaksanakan _____ Jumlah Administrasi Umum _____ 80% <b>Catatan :</b>	Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

6. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	Jumlah SDM yang mengikuti diklat administrasi Umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah SDM yang telah selesai mengikuti diklat administrasi umum <u>80%</u></li> <li>Jumlah SDM Administrasi</li> <li>Catatan :</li> </ul>	Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan	
	Jumlah SDM yang mengikuti diklat teknis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah SDM yang telah selesai mengikuti diklat administrasi teknis <u>80%</u></li> <li>Jumlah SDM Teknis</li> <li>Catatan :</li> </ul>	Sekretaris	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan	

## BAB III

### ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

#### 3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG

Mahkamah Agung mendukung kebijakan nasional dalam mencapai sasaran pembangunan di bidang hukum telah menetapkan arah kebijakan dan strategi lembaga. Mahkamah Agung menetapkan 7 (tujuh) sasaran strategis sesuai dengan Hasil Reviu Renstra Mahkamah Agung 2010-2014 dengan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 046A/SEK/SK/II/2013, yang terdiri dari :

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

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

Adapun arah kebijakan adalah :

##### 1. Program Penyelesaian Perkara Mahkamah Agung

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

- a. Percepatan penyelesaian perkara dengan mengeluarkan peraturan penyelesaian penanganan perkara pada pengadilan tingkat pertama yaitu 5 (lima) bulan;
- b. Penyempurnaan kebijakan penyelesaian dan tunggakan perkara pada tingkatan peradilan;
- c. Penerapan sistem kamar.

## 2. Program Peningkatan Manajemen Peradilan

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

Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

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

## 3. Program Pendidikan dan Pelatihan Mahkamah Agung

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

Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Diklat bagi pegawai teknis peradilan yang memenuhi standar kompetensi tugas kinerja Hakim, Panitera Pengganti dan Juru sita;

- b. Diklat bagi pegawai dan pejabat struktural seperti administrasi pelaporan di kepaniteraan dan kesekretariatan, manajemen kepemimpinan.

#### **4. Program Peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya MA**

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

Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

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

#### **5. Program Sarana dan Prasarana Aparatur Negara Mahkamah Agung**

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

Sarana dan prasarana baik terkait langsung dengan fungsi pengadilan maupun untuk kebutuhan aparaturnya Mahkamah Agung.

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

## **6. Program Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Negara MARI**

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

### **3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI LEMBATA KELAS II**

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

1. Terwujudnya proses peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel;
2. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara;
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan;
4. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan;
5. Peningkatan kualitas pengawasan dan pembinaan;
6. Peningkatan kualitas sumber daya manusia;

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

#### **1) Peningkatan Kepastian Hukum**

Peningkatan kepastian hukum meliputi beberapa sasaran strategis yakni terkait terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan, serta meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan. Kegiatan pokok yang akan dilaksanakan Pengadilan Negeri Lembata Kelas II adalah :

- Penyelesaian Perkara Perdata dan Pidana sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan diantaranya terkait percepatan penyelesaian administrasi perkara yang sederhana, cepat,

tepat, biaya ringan dan proposional demi memberikan kepastian dan kepuasan bagi pencari keadilan hukum;

- Register dan pendistribusian berkas perkara ke Majelis yang tepat waktu;
- Penelitian berkas perkara Banding, Kasasi, dan PK yang disampaikan secara lengkap dan tepat waktu;
- Pelayanan pos bantuan hukum bagi masyarakat golongan tertentu (miskin dan marjinal);
- Publikasi dan transparansi proses penyelesaian dan putusan perkara yang tepat waktu.

## 2) Peningkatan kualitas kinerja pelayanan publik

- Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap perilaku, administrasi dan proses penyelenggaraan peradilan;
- Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Bimbingan Teknis (BIMTEK) untuk teknis administrasi dan teknis yustisial;
- Pengisian lowongan jabatan struktural dan fungsional serta penempatan PNS untuk staf;
- Penempatan pengelola keuangan yang berkualitas;
- Penggunaan anggaran sesuai dengan anggaran yang dialokasikan;
- Transparansi penggunaan anggaran;
- Tertib pelaporan realisasi anggaran;
- Mengusulkan anggaran kegiatan dengan skala prioritas;
- Pengadaan sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung kenyamanan dalam melaksanakan TUPOKSI;
- Pemutahiran perangkat informasi untuk memberi pelayanan informasi hukum kepada publik;
- Pelaksanaan administrasi perkara dengan menggunakan Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP), Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), Direktori Putusan;
- Pelaksanaan administrasi umum berupa laporan keuangan dari aplikasi KOMDANAS MARI, SAIBA, SIMAK BMN, SIMAN, SIMANTAP, SIKEP, SIMARI, SAKTI, e-SAKIP, Survei harian melalui KIOSK Touch Screen, dan website Pengadilan Negeri Lembata Kelas II sebagai sarana penyampaian informasi/berita.

### 3.3. KERANGKA REGULASI

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM tahun 2020-2024 yang diamanatkan kepada setiap kementerian/lembaga maka kementerian/lembaga dimaksud harus menetapkan kerangka regulasi yang

dijadikan sebagai instrument guna pencapaian sasaran kelembagaan. Pada Pengadilan Negeri Lembata Kelas II kerangka regulasi merupakan perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku dan penyelenggaraan peradilan dalam rangka mencapai tujuan.

Perlunya dimasukkan kerangka regulasi dalam rencana strategi tahun 2020-2024 adalah :

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

### 3.4. KERANGKA KELEMBAGAAN

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya baik di bidang teknis dan administrasi yudisial maupun teknis dan administrasi non yudisial, kinerja aparaturnya Pengadilan Negeri Lembata Kelas II mengacu pada kerangka kelembagaan dan organisasi berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2015 tanggal 7 Oktober 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan.

Perangkat aparaturnya sipil yang berada pada Pengadilan Negeri Lembata Kelas II dapat dilihat pada bagan struktur organisasi berikut :



**BAB IV**  
**TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

Target kinerja dan kerangka pendanaan pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan Negeri Lembata Kelas II tersaji pada matriks berikut ini :

No	Tujuan		Target jangka Menengah (5 Tahun)	Sasaran Strategis		Target											
	Uraian	Indikator Kinerja		Uraian	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	2023	2024							
1.	<b>Meningkatnya Kepastian Hukum</b>	<b>Presentase penyelesaian perkara</b>	% <b>100 %</b>	A. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	1. Presentase Sisa Perkara Perdata yang diselesaikan 2. Presentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan 3. Presentase Perkara Perdata yang diselesaikan Tepat Waktu 4. Presentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu 5. Presentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding 6. Presentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	100	100	100	100	100	100	100	100	90	90	90	90





## BAB V

### PENUTUP

Rancangan Rencana strategis Pengadilan Negeri Lembata Kelas II tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024. Selain itu penyusunan rencana strategis ini diharapkan sudah mengantisipasi dinamika hukum, politik dan sosial yang berkembang di Indonesia. Dokumen rencana strategis Pengadilan Negeri Lembata Kelas II tahun ini yang akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan program/kegiatan Mahkamah Agung.

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

Pengadilan Negeri Lembata Kelas II sebagai badan peradilan tingkat pertama yang diberi kepercayaan sebagai pemegang Kekuasaan Kehakiman di negara ini juga ikut berpartisipasi aktif dalam melakukan proses pembaharuan tersebut.

Untuk lebih memantapkan peranan guna mencapai visi, misi dan strateginya, Pengadilan Negeri Lembata Kelas II di tahun 2020-2024 akan tetap melanjutkan program reformasi birokrasi, utamanya adalah penguatan organisasi melalui restrukturisasi organisasi, pengembangan tatalaksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM, penguatan pengawasan serta pelayanan publik.

Di bidang pengelolaan perkara, Pengadilan Negeri Lembata Kelas II akan melakukan percepatan penyelesaian perkara melalui program modernisasi pengelolaan perkara sebagai salah satu langkah untuk menuju modernisasi peradilan.

Untuk mendukung pelaksanaan program-program di atas dan untuk menjaga kemandiriannya, Pengadilan Negeri Lembata Kelas II di tahun 2020-2024 mulai mencanangkan pengelolaan anggaran yang transparan dan membutuhkan persiapan yang matang.

Seluruh rencana pelaksanaan program dan kebijakan Pengadilan Negeri Lembata Kelas II dituangkan dalam dokumen ini dengan mengacu pada visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Pengadilan Negeri Lembata Kelas II untuk periode 2020-2024. Penjabaran mengenai kegiatan, outcome, indikator, dan target-target serta pendanaan yang dibutuhkan untuk 5 (lima) tahun mendatang dapat dilihat dalam Matriks Kinerja.

Dengan Renstra ini pula, diharapkan unit-unit kerja dilingkungan Pengadilan Negeri Lembata Kelas II memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2020-2024, sehingga visi dan misi dapat terwujud dengan baik.

Lewoleba, 23 Januari 2023

Ketua Pengadilan Negeri Lembata Kelas II



PERELA DE ESPERANZA, S.H.

NIP. 198011302003121001