

PENGADILAN NEGERI KLAS 1 A JAMBI

Jl. Jenderal A. Yani No.16 Jambi

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERIODE 2015 – 2019 PENGADILAN NEGERI JAMBI



Jambi, 31 Desember 2013

RENCANA STRATEGIS PENGADILAN NEGERI JAMBI

BAB I PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

Kondisi umum Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya dipotret berdasarkan kerangka (*framework*) “Pengadilan yang Ideal”, yang memiliki tujuan area/bidang. Ketujuh area tersebut adalah (1) area Manajemen dan Kepemimpinan Badan Peradilan, (2) Kebijakan Peradilan, (3) Sumber Daya Manusia, Material Dan Keuangan, (4) Proses Peradilan/Pengadilan, (5) Pemenuhan Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan, (6) Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan, dan (7) Kepercayaan Publik.

Perubahan kondisi menuntut kemampuan organisasi dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisis dampaknya, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi perubahan. Organisasi yang tidak siap menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan akan menghadapi masalah, bahkan tidak akan bisa bertahan lama.

Perubahan kondisi juga akan dihadapi oleh badan peradilan khususnya Pengadilan Negeri Jambi. Banyak permasalahan timbul akibat adanya perubahan kondisi yang harus dihadapi oleh Pengadilan Negeri Jambi. Permasalahan tersebut mulai dari permasalahan manajemen dan kepemimpinan, proses peradilan, pengelolaan SDM, pengelolaan keuangan dan aset, kepuasan jasa pengadilan, keterjangkauan jasa pengadilan sampai dengan ketidakpercayaan masyarakat terhadap Badan Peradilan.

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

A. Kekuatan yang dimiliki

Kekuatan Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya khususnya Pengadilan Negeri Jambi mencakup hal-hal yang memang secara peraturan/perundang-undangan sudah terberikan sampai dengan hal-hal yang dikembangkan kemudian, mencakup:

1. Pemegang kekuasaan kehakiman tertinggi
2. Bersifat independen, lepas dari pengaruh lembaga lain

3. Memiliki rencana yang terstruktur mengenai reformasi peradilan yang dituangkan dalam dokumen cetak biru dan rencana strategis lima tahunan
4. Memiliki pedoman perilaku hakim
5. Secara rutin menerbitkan laporan Tahunan yang diumumkan secara terbuka kepada publik
6. Memiliki hubungan baik dengan lembaga lain.

B. Kelemahan

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

1. Manajemen dan Kepemimpinan

- a. Visi yang sekarang tidak operasional dan tidak memberikan motivasi
- b. Kepemimpinan berbentuk kolektif
- c. Ketidakjelasan koordinasi antara bidang Teknis dan Non Teknis.
- d. Pola manajemen di pengadilan belum mengadopsi pola manajemen modern.
- e. Pengadilan tidak responsive terhadap dinamika masyarakat
- f. Perencanaan masih belum sesuai kebutuhan
- g. Organisasi kurang efisien
- h. Banyaknya unit kerja/unit organisasi yang tumpang tindih di setiap level.
- i. Pemberian nomenklatur yang belum selesai
- j. Struktur organisasi pengadilan belum jelas, terutama jika dikaitkan dengan garis komando
- k. Belum ada kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab antara fungsi teknis yang dikerjakan oleh Hakim dan Kepaniteraan dan fungsi kesekretariatan

2. Kebijakan Pengadilan

- a. Kebijakan yang tidak tersosialisasi dengan baik kepada aparaturnya pengadilan.
- b. Belum terbentuk kesatuan hukum
- c. Belum mempunyai kewenangan mengatur sendiri urusan kepegawaian dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Sumber Daya

- a. Rekrutmen PNS yang diterima belum sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja yang memadai.

- b. Banyaknya pegawai yang bekerja tidak di satu bidang sesuai dengan tupoksi kerja mereka diakibatkan oleh kurangnya pegawai.
- c. Pengelolaan anggaran telah transparan.
- d. Fasilitas pengadilan masih kurang memadai
- e. Putusan pengadilan telah dapat diakses secara cepat oleh masyarakat.
- f. Sistem penilaian kinerja belum berbasis merit.
- g. Sistem karir (promosi dan mutasi) belum mengacu pada asas-asas system modern.
- h. Masih berlangsung praktik rekrutmen didasarkan kepada favoritism dan KKN.
- i. Sudah ada tenaga IT yang dianggap cakap dan mampu.
- j. Pengelolaan aset yang belum tersusun rapi.

4. Proses Peradilan/Pengadilan (Manajemen Perkara)

- a. Masih terdapat ketidak sepakatan tentang suatu posisi hukum tertentu dalam putusan.
- b. Alur perkara yang belum sempurna yang dapat menghambat penanganan kasus
- c. Komposisi hakim belum sesuai dengan komposisi dan jumlah perkara yang masuk.
- d. Masih banyak tunggakan perkara masa lalu yang harus diselesaikan terutama perkara perdata dan pidana.
- e. Hukum acara belum mendukung perubahan proses pengelolaan perkara
- f. Manajemen perkara Telah dibangun berbasis IT.
- g. Adanya tumpukan limpahan perkara pada akhir tahun yang dilimpahkan oleh Kejaksaan Negeri.

5. Kepuasan Pengguna Pengadilan

Pengadilan belum memiliki mekanisme evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat.

6. Keterjangkauan Pengadilan

- a. Pengadilan belum menyediakan infrastruktur yang memudahkan masyarakat untuk berperkara
- b. Sistem peradilan atau sistem alur perkara yang sekarang menuntut biaya tinggi.
- c. Biaya berperkara yang masih dianggap mahal
- d. Pengadilan Negeri Jambi belum menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dengan baik.

7. Kepercayaan Publik

- Fungsi pengawasan masih sangat lemah.
- Pengawasan belum dilakukan secara sistematis
- Penegakan disiplin/kode etik belum dilaksanakan dengan baik.
- Pengaturan fungsi pengawasan belum dilakukan dengan baik.

C. Peluang yang dimiliki

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

- 1. Area Manajemen dan Kepemimpinan** – Meningkatkan proses sosialisasi visi dan misi yang sudah terlaksana agar setiap bagian dari Pengadilan Negeri Jambi memiliki pemahaman yang sama mengenai visi & misi yang tertuang dalam buku cetak biru Mahkamah Agung Republik Indonesia, sehingga Pengadilan Negeri Jambi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuannya.
- 2. Area Perencanaan dan Kebijakan Pengadilan (Internal)**
 - a. Meningkatkan proses sosialisasi kebijakan Pengadilan Negeri Jambi yang sudah terlaksana, agar tiap aparat Pengadilan Negeri Jambi memiliki pemahaman dan informasi yang sama.
 - b. Penerapan sistem Meja terhadap perkara-perkara yang masuk ke Pengadilan Negeri Jambi perlu dilaksanakan, untuk lebih meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja Pengadilan Negeri Jambi sesuai dengan Tugas Pokok dan fungsi kerja masing-masing.
- 3. Area Manajemen Sumberdaya (Manusia, Material, Keuangan)**
 - a. Remunerasi yang telah meningkat.
 - b. Peningkatan peserta diklat.
 - c. Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab perlu ditingkatkan untuk dapat menciptakan efektifitas kinerja.
 - d. Sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal penempatan dalam suatu jabatan perlu mempertimbangkan individu yang tepat dalam menduduki suatu jabatan, agar kinerja menjadi lebih terorganisir dan menjadi lebih efektif.
- 4. Area Proses Peradilan**
 - a. Komitmen pimpinan Pengadilan Negeri Jambi dan seluruh jajaran aparat peradilan untuk berubah.

- b. Meningkatnya dukungan anggaran.
- c. Meningkatnya keterbukaan di Institusi peradilan.
- d. Kontribusi publik dan masyarakat.
- e. Koordinasi yang sudah terlaksana dengan para pihak perlu lebih ditingkatkan, agar efektifitas proses dan kualitas dari putusan menjadi lebih baik.

5. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

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

6. Area Pengadilan yang Terjangkau

- a. Biaya prodeo yang sudah ditanggung negara.
- b. Tersedianya Posbakum.
- c. Dalam hal penempatan atau pengambilan keputusan dalam menentukan letak ruang sidang/pengadilan, perlu dipertimbangkan kemudahan akses bagi masyarakat.
- d. Sistem informasi yang dimiliki saat ini perlu mempertimbangkan kemudahan akses bagi masyarakat.

7. Area Kepercayaan Masyarakat

- a. Suasana kehidupan sosial politik yang kondusif.
- b. Terbukanya kesempatan merasionalisasi sistem anggaran.
- c. Sosialisasi mengenai hukum yang sudah dilakukan saat ini perlu ditingkatkan, agar pemahaman masyarakat mengenai hukum menjadi lebih baik.
- d. Melalui sistem informasi yang sudah dibangun saat ini, dari sisi transparansi perlu ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan, agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang akurat dan akuntabel.

D. Tantangan yang dihadapi

Tinjauan tantangan yang dihadapi dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal. Masukan-masukan ini diperoleh dari wawancara dan diskusi kelompok baik dari internal maupun eksternal. Berikut adalah tantangan-tantangan yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan.

1. Area Manajemen dan Kepemimpinan

- a. Visi dan misi yang ada belum sesuai dengan kondisi saat ini. Hal ini mengingat visi dan misi merupakan faktor penggerak utama dari lembaga peradilan dalam menjalankan fungsinya. Diharapkan visi dan misi yang dimiliki oleh MARI mampu disesuaikan atau diadaptasi dengan keadaan yang ada saat ini dan tantangan yang dihadapi di depan, sehingga nantinya dapat lebih mudah untuk diterapkan sebagai acuan dalam melakukan kegiatan sesuai dengan keadaan yang ada atau dihadapi.
- b. Kurangnya sosialisasi visi dan misi. Mengingat visi dan misi merupakan landasan dasar bagi Pengadilan mencapai tujuan dan fungsinya sebagai suatu pemahaman dan pengetahuan mengenai visi dan misi yang ada perlu dimiliki oleh setiap aparat peradilan di semua jenjang. Sosialisasi ini dirasa perlu dilakukan untuk menginformasikan visi dan misi yang berlaku ke seluruh bagian lembaga peradilan, agar pemahaman yang dimiliki oleh semua elemen di dalamnya menjadi seragam dan standar. Berdasarkan data yang didapat di lapangan, menunjukkan bahwa visi dan misi yang dimiliki oleh MARI saat ini kurang tersosialisasi dengan baik sehingga terdapat perbedaan pemahaman antar aparat peradilan. Faktor lain yang menyebabkan kurang tersosialisasikannya visi dan misi ini juga disebabkan karena adanya keterbatasan sarana dan prasarana, terutama dalam bidang TI (Teknologi Informasi).
- c. Pimpinan yang dilihat sebagai bagian dari masalah. Seorang pemimpin diharapkan dapat mampu menjadi motor penggerak dan pengambil keputusan bagi bawahannya. Adanya pendapat bahwa pimpinan yang dianggap sebagai bagian dari masalah yang ada merupakan salah satu dampak dari kurang tersosialisasinya kebijakan, visi dan misi. Selain itu, masalah penempatan seorang pemimpin harus dapat didasarkan pada kemampuan/kompetensi yang dimiliki individu untuk menjadi seorang pemimpin yang akuntabel. Hal ini tentunya terkait juga dengan masalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

2. Area Perencanaan dan Kebijakan Pengadilan (Internal)

- a. Perencanaan yang masih belum sesuai dengan kebutuhan. Dalam membuat perencanaan kebijakan diharapkan hasilnya adalah kebijakan yang mampu menjawab kebutuhan serta kondisi di lapangan. Pada saat ini dalam perencanaan kebijakan, Pengadilan Negeri Jambi melakukan modifikasi/adaptasi dari perencanaan dan kebijakan yang sudah ada, hal ini disebabkan karena kebijakan yang cenderung kaku dan bersifat normatif sehingga tidak dapat diimplementasikan langsung di lapangan.
- b. Adanya inkonsistensi kebijakan. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan di lapangan seringkali mengalami inkonsistensi, hal ini tentu membingungkan para aparat peradilan yang ada. Selain adanya inkonsistensi kebijakan masih banyak juga ditemukan terjadinya pelanggaran-pelanggaran dari kebijakan yang sudah ditetapkan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh-pengaruh dari luar lembaga yang mampu mengintervensi implementasi dari kebijakan tersebut. Hal ini tentu saja mempengaruhi independensi dari lembaga peradilan itu sendiri.
- c. Kurangnya sosialisasi kebijakan. Pada saat ini sosialisasi mengenai kebijakan-kebijakan yang ada masih kurang optimal dilakukan. Hal ini menyebabkan banyaknya kebijakan yang tidak terimplementasi karena ketidaktahuan aparat terhadap kebijakan yang sudah ada tersebut.

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

- a. Kurangnya sarana untuk meningkatkan kemampuan/kompetensi para aparat pengadilan dalam menghadapi perubahan. Peningkatan kemampuan atau kompetensi dibutuhkan oleh aparat pengadilan dalam menghadapi keadaan yang ada dan tuntutan masyarakat, serta mengikuti perkembangan zaman. Nantinya diharapkan agar lembaga peradilan memiliki sumberdaya yang mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi serta tantangan-tantangan yang dihadapi.
- b. Sistem rekrutmen yang kurang efektif. Sistem rekrutmen yang dimaksud adalah suatu sistem yang mampu menyaring untuk mendapatkan calon-calon hakim dan staf pengadilan yang berkualitas. Hal ini dibutuhkan agar lembaga peradilan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

- c. Kurangnya remunerasi bagi aparat peradilan. Peningkatan remunerasi dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan para aparat peradilan. Dengan meningkatnya remunerasi ini diharapkan dapat meminimalisir terjadinya pungli-pungli yang terjadi di lembaga peradilan dan diharapkan tanggung jawab dari aparat peradilan menjadi lebih meningkat.
- d. Kurang jelasnya peran, wewenang dan tanggung jawab antar aparat peradilan. Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab dibutuhkan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan juga berguna untuk meningkatkan tanggung jawab dari tiap-tiap aparat peradilan.
- e. Sistem pembinaan karir yang kurang objektif. Sistem pembinaan karir dibutuhkan sebagai suatu bentuk dari tanggung jawab lembaga peradilan dalam mengelola sumberdaya manusianya. Hal ini bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai jenjang karir, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap aparat peradilan dalam meningkatkan karirnya.
- f. Penempatan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapabilitasnya. Penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan dan kapabilitasnya bertujuan untuk dapat mengefektifkan kinerja dari lembaga peradilan itu sendiri. Dengan dapat menempatkan sumber daya yang sesuai dengan kemampuannya diharapkan tiap-tiap bidang pekerjaan di dalam lembaga peradilan dapat tertangani dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja dari lembaga peradilan.
- g. Kurangnya jumlah hakim. Pada saat ini jumlah hakim yang ada di dalam lembaga peradilan tidak sesuai dengan jumlah perkara yang perlu ditangani. Dengan adanya peningkatan jumlah Hakim diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja pengadilan dan meminimalisir terjadinya tumpukan perkara.
- h. Belum adanya sistem *reward & punishment*. Sistem *reward* dan *punishment* bertujuan untuk dapat mengontrol kinerja dari para aparat peradilan, sehingga mereka dapat lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam melakukan fungsi dan tugasnya sehari-hari, serta meningkatkan kinerjanya.
- i. Belum adanya badan pengawas yang dapat mengawasi kinerja setiap aparat peradilan. Badan pengawas ini dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja dari para aparat peradilan. Selain itu dengan adanya badan pengawas diharapkan penerapan remunerasi, *reward* dan *punishment*, pembinaan karir dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.

- j. Anggaran yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan. Pada saat ini anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Jambi tidak dapat mendukung setiap kegiatan, sarana dan prasarana dari lembaga peradilan. Hal ini terjadi dikarenakan Pengadilan Negeri Jambi tidak diberikan kemandirian anggaran. Oleh karena itu diharapkan agar Pengadilan Negeri Jambi diberikan keleluasaan dalam membuat suatu rancangan anggaran yang mampu memenuhi kebutuhan dari Pengadilan Negeri Jambi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dari Pengadilan Negeri Jambi melalui anggaran juga diharapkan dapat meningkatkan sarana dan prasarana yang ada, meningkatkan kepuasan pengguna jasa dan atau meningkatnya keterjangkauan masyarakat terhadap jasa pengadilan

4. Area Proses Internal Peradilan

- a. Belum adanya sistem peradilan yang dapat mempercepat suatu proses berpekara. Perbaikan sistem peradilan diperlukan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengadilan agar dapat melakukan suatu proses perkara secara efektif dan efisien.
- b. Belum adanya standar yang diberlakukan secara tegas mengenai waktu pelaksanaan dan penyelesaian proses berpekara. Aturan yang tegas mengenai waktu pelaksanaan dan penyelesaian proses persidangan ditujukan untuk memberikan kejelasan kepada para pihak mengenai waktu/lamanya suatu proses persidangan itu akan berlangsung. Hal ini menjadi penting mengingat banyaknya keluhan dari para pihak mengenai ketidakjelasan proses persidangan mereka dan pada akhirnya akan berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap kinerja lembaga peradilan itu sendiri.
- c. Kurangnya koordinasi dengan para pihak. Pentingnya peningkatan koordinasi dengan para pihak bertujuan untuk dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu proses dan putusan persidangan.

5. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

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

- b. Kurangnya sistem informasi yang transparan dan mudah dijangkau oleh masyarakat. Hal ini berkaitan dengan perlunya suatu sistem yang mampu memberikan akses informasi yang jujur dan mudah diakses oleh masyarakat mengenai apa saja yang terjadi di dalam lembaga pengadilan.
- c. Belum tersedianya suatu alat pengukuran kepuasan pengguna jasa pengadilan. Alat pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana lembaga peradilan mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat. Diharapkan dengan adanya alat pengukuran ini lembaga peradilan memiliki data/masukan yang dapat dijadikan sebagai landasan atau acuan bagi lembaga peradilan dalam membenahi diri.
- d. Kurangnya sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang dimiliki Pengadilan Negeri Jambi 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 Jambi belum mampu memenuhi semua kebutuhan yang ada dan juga karena dalam penyusunan anggaran belum mengacu pada kebutuhan dari lembaga tersebut. Padahal dengan sarana dan prasarana yang memadai dipercaya dapat mampu meningkatkan kinerja aparat serta mampu meningkatkan kepuasan para pengguna jasa pengadilan.

6. Area Pengadilan yang Terjangkau

- a. Masih adanya pungutan-pungutan liar yang terjadi di dalam lembaga peradilan. Pungutan-pungutan liar yang terjadi di lembaga peradilan membuat biaya perkara menjadi tinggi. Guna mencapai jasa pengadilan yang terjangkau pungutan-pungutan liar harus dapat diatasi. Apabila hal ini mampu diatasi maka diharapkan selain jasa pengadilan yang terjangkau dapat terpenuhi, kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan juga dapat meningkat.
- b. Kurangnya tersedianya akses informasi seluas-luasnya yang dapat dengan mudah dijangkau oleh masyarakat. Pada saat ini masyarakat masih merasa bahwa informasi yang mereka dapatkan mengenai lembaga peradilan masih terbatas. Padahal sebagai suatu lembaga peradilan sudah seharusnya dapat memberikan akses penyediaan informasi yang seluas-luasnya dan informasi yang dapat dipercaya. Dengan diberikannya akses informasi seluas-luasnya diharapkan hak dari para pihak dapat terpenuhi sehingga kepercayaan dari masyarakat terhadap lembaga peradilan itu sendiri dapat meningkat.

- c. Tidak tersedianya pengacara/advokat bagi para pihak yang tidak mampu. Pada saat ini masih terdapat pihak yang beracara yang tidak didampingi oleh pengacara, karena mereka tidak memiliki biaya untuk mendatangkan pengacara. Padahal mendapatkan perlindungan hukum merupakan hak dari setiap warga negara. Oleh karena itu hendaknya lembaga peradilan mampu menyediakan pengacara bagi para pihak yang beracara untuk mendapatkan pembelaan sesuai dengan haknya.

7. Area Kepercayaan Masyarakat

- a. Kurangnya sosialisasi mengenai hukum kepada masyarakat. Sosialisasi hukum yang dimaksud adalah memberikan pengetahuan mengenai hukum kepada masyarakat. Hal ini perlu dilakukan mengingat masih banyaknya masyarakat yang tidak mengenal hukum. Andaiapun ada masyarakat yang mengerti hukum, namun persepsi dan pemahaman mereka terhadap penerapan hukum di Indonesia ini masih terlalu beragam. Tujuan dari sosialisasi ini agar masyarakat umum memiliki pengetahuan yang baik mengenai hukum, baik hukum yang berlaku, proses hukum, putusan dan lainnya
- b. Kurangnya transparansi dari lembaga peradilan. Transparansi ini bertujuan memberikan gambaran yang jujur kepada masyarakat mengenai proses peradilan, putusan peradilan, biaya perkara, dll. Transparansi ini sangat dibutuhkan mengingat hal ini mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap suatu lembaga peradilan.
- c. Kurangnya independensi lembaga peradilan. Saat ini para *stakeholder* masih merasa banyaknya intervensi dari pihak luar terhadap lembaga peradilan selama proses persidangan berlangsung. Hal ini menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap putusan yang dihasilkan oleh lembaga peradilan tersebut, karena dianggap merupakan hasil dari intervensi yang ada. Oleh karena itu diharapkan lembaga peradilan yang berfungsi dalam memberikan rasa keadilan kepada masyarakat mampu menjadi lembaga yang independen dan bebas dari intervensi pihak manapun.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN

2.1. VISI

Visi yang berhasil dirumuskan pada 10 September 2009 adalah sebagai berikut:

“TERWUJUDNYA BADAN PERADILAN INDONESIA YANG AGUNG”

Visi Badan Peradilan tersebut di atas, dirumuskan dengan merujuk pada Pembukaan UUD 1945, terutama alinea kedua dan alinea keempat sebagai tujuan Negara Republik Indonesia.

Penjelasan

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

Melalui visi ini, ingin menjadikan MA dan badan peradilan di bawahnya sebagai lembaga yang dihormati, dimana didalamnya dikelola oleh hakim dan pegawai yang memiliki kemuliaan dan kebesaran serta keluhuran sikap dan jiwa dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memutus perkara.

Badan Peradilan yang Indonesia yang agung, secara ideal dapat diwujudkan sebagai sebuah Badan Peradilan yang :

1. Melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen, efektif dan berkeadilan.
2. Didukung pengelolaan anggaran berbasis kinerja secara mandiri yang dialokasikan secara proporsional dalam APBN.
3. Memiliki struktur organisasi yang tepat dan manajemen organisasi yang jelas dan terukur.
4. Menyelenggarakan manajemen dan admistrasi proses perkara yang sederhana, cepat, tepat waktu, biaya ringan dan proporsional.
5. Mengelola sarana prasarana dalam rangka mendukung lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi penyelenggara peradilan.
6. Mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan criteria obyektif, sehingga tercapai personil peradilan yang berintegritas dan professional.

7. Didukung pengawasan secara efektif terhadap perilaku, administrasi, dan jalannya peradilan.
8. Berorientasi pada pelayanan public yang prima.
9. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi.
10. Modern dengan berbasis IT terpadu.

Visi tersebut merujuk pada TAP MPR No. 7/MPR/2001 Tentang Visi Indonesia Masa Depan. Untuk memperjelas upaya pencapaian visi tersebut, MA dan badan peradilan di bawahnya menurunkannya dalam 4 (empat) pilar misi – yang diuraikan pada bagian berikutnya.

2.2. MISI

Empat pilar misi yang dimaksud, adalah sebagai berikut:

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

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

Bagan : Matriks Misi Vs Kerangka *Area Of Court Excellence*

MISI	AREA OF COURT EXCELLENCE						
	PENDORONG		PROSES DAN SISTEM			HASIL	
	Manajemen dan Kepemimpinan Badan Peradilan	Kebijakan Peradilan	Sumber Daya Manusia, Material dan Keuangan	Proses Peradilan/ Pengadilan	Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan	Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan	Kepercayaan Publik
Menjaga kemandirian badan peradilan	•	•	•	•	•	•	•
Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan	•	•	•	•	•	•	•
Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan	•	•	•	•	•	•	•
Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan	•	•	•	•	•	•	•

Melalui matriks di atas ingin dijelaskan bahwa pengukuran keberhasilan ada pada kolom hasil, dengan parameter:

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

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

Proses peradilan seperti apa yang perlu dikembangkan untuk memastikan bahwa publik dapat menjangkau/terlayani dengan baik oleh badan peradilan khususnya Pengadilan Negeri Jambi.

1.3 TUJUAN

Dengan matriks di atas, ingin disampaikan bahwa yang menjadi tujuan utama Pengadilan Negeri Jambi, bisa menjadi **BADAN PERADILAN INDONESIA YANG AGUNG**. Pengadilan Negeri Jambi dapat dikatakan mencapai tujuannya bila:

1. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi
2. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan
3. Kepercayaan Publik terhadap Pengadilan Negeri Jambi dalam memenuhi butir 1 dan 2 di atas.

1.4 SASARAN STRATEGIS

Ada 6 (enam) sasaran strategis yang menjadi prioritas renstra 2010 – 2014. Keenam sasaran strategis yang dimaksud, adalah sbb:

1. Internalisasi (*go live – living the vision, mission and values*) visi, misi dan nilai-nilai.
2. Melanjutkan penyelesaian agenda reformasi birokrasi, utamanya adalah penguatan organisasi melalui restrukturisasi organisasi, pengembangan tatalaksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM
3. Melanjutkan cita cita modernisasi pengadilan
4. Menyelesaikan tunggakan perkara
5. Memperkuat sistem dan meningkatkan kinerja pengawasan dan pembinaan
6. Kemandirian anggaran

Untuk melihat keterkaitan antara sasaran strategis dengan misi dan aspek dalam Pengadilan yang Ideal yang akan digunakan sebagai parameter pengukuran keberhasilan, maka matriks di bawah ini akan menjelaskan.

Bagan : Matriks Misi vs Sasaran Strategis vs Kerangka *Area Of Court Excellence*

MISI	AREA OF COURT EXCELLENCE						
	PENDORONG	PROSES DAN SISTEM			HASIL		
	Manajemen dan Kepemimpinan Badan Peradilan	Kebijakan Peradilan	Manusia, Material dan Keuangan	Proses Peradilan/ Pengadilan	Kebutuhan dan Kepuasan Pencari Keadilan	Keterjangkauan Pelayanan Badan Peradilan	Kepercayaan Publik
Menjaga kemandirian badan peradilan	4, 5, 6	4, 5, 6,	4, 5, 6	4, 5, 6	•	•	•
Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan	2, 3, 4, 5, 6	2, 3, 4, 5, 6	2, 3, 4, 5, 6	2, 3, 4, 5, 6	•	•	•
Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan	1, 5, 6	1, 2, 5, 6	1, 2, 5, 6	1, 2, 5, 6	•	•	•
Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3, 4, 5, 6	•	•	•

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

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

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

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

Sebagai dasar rencana pembangunan lima tahun selanjutnya, prioritas pembangunan di bidang hukum dan aparatur diperkuat kembali dalam RPJM Kedua tahun 2015-2019. Salah satu agenda utama pembangunan dalam RPJM 2015-2019 pada bidang hukum dan aparatur adalah melalui peningkatan kesadaran dan penegakan hukum dalam rangka tercapainya konsolidasi penegakan supremasi hukum dan penegakan hak asasi manusia serta kelanjutan penataan sistem hukum nasional melalui perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik masih menjadi isu penting dalam konteks nasional maupun internasional. Krisis ekonomi dalam negeri yang lalu dan krisis keuangan global yang baru saja terjadi tidak terlepas dari lemahnya *good governance*, baik di sektor pemerintah maupun sektor swasta sehingga perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik akan membantu meningkatkan daya tahan perekonomian, meningkatkan daya saing nasional dan mengurangi ekonomi biaya tinggi.

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

1. Peningkatan efektifitas peraturan perundang-undangan

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

Selain itu, proses pembentukan peraturan perundang-undangan perlu disempurnakan mulai dari tahapan perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan dan penyebarluasan. Sementara itu, untuk menjamin tidak adanya kesenjangan substansi dengan kebutuhan masyarakat, maka peran masyarakat dalam setiap tahapan pembentukan peraturan perundang-undangan, perlu diperkuat. Hal ini juga perlu didukung mekanisme pelaksanaan Program Legislasi Nasional dan Daerah yang mengikat bagi eksekutif maupun legislatif serta menjadi wadah menyelaraskan kebutuhan kerangka regulasi yang mendukung prioritas pembangunan nasional.

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

2. Peningkatan kinerja lembaga penegak hukum

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

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

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

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

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

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

3. Peningkatan penghormatan, pemajuan dan penegakan terhadap HAM

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

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

4. Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

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

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

Untuk mencapai pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, diperlukan upaya-upaya penegakan hukum yang kuat dan dipercaya. Penegakan hukum diperlukan untuk memberikan kepastian dari suatu kebijakan atau aturan dan untuk memberikan rasa keadilan bagi masyarakat. Penegakan hukum juga diperlukan sebagai alat paksa agar kebijakan dan aturan tersebut dipatuhi dan dilaksanakan. Tanpa adanya penegakan hukum yang tegas, adil dan tanpa pandang bulu, maka kepastian hukum akan menurun dan selanjutnya menciptakan permasalahan lain yang sulit untuk diselesaikan.

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

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

5. Peningkatan kualitas pelayanan publik.

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

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

Kebijakan lainnya adalah pengembangan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang sekaligus menerapkan sistem identitas tunggal secara nasional dalam bentuk nomor induk kependudukan secara on-line secara nasional, sebagaimana dimandatkan oleh Undang-Undang No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. Sistem ini akan lebih menjamin pelaksanaan pelayanan publik di berbagai bidang dengan lebih transparan dan akuntabel.

6. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas instansi pemerintah

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

Kualitas pegawai negeri juga merupakan faktor penting dalam menunjang peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Untuk itu, dalam rangka mencapai kualitas pegawai negeri, akan didorong penerapan sistem merit dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Terkait dengan hal ini, Undang-undang Kepegawaian Negara akan direvisi sesuai dengan kebutuhan, antara lain untuk menjamin penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian. Beberapa PP juga akan disempurnakan, untuk menjamin adanya sistem rekrutmen yang terbuka, kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sistem promosi dan mutasi berbasis kompetensi, sistem penilaian kinerja pegawai yang lebih obyektif dan berbasis kinerja, serta sistem diklat berbasis kompetensi yang serasi dengan sistem promosi dan mutasi yang sehat. Tidak kurang pentingnya adalah sistem penggajian dan pensiun yang layak, adil, dan berbasis kinerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mendorong

motivasi, semangat berprestasi, dan integritas pegawai. Untuk menunjang pelaksanaan manajemen kepegawaian berbasis merit, akan dilanjutkan upaya pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian nasional untuk menghasilkan data kepegawaian yang lengkap, cepat dan akurat. Di samping itu, juga akan ditingkatkan pemanfaatan pusat penilaian kompetensi (*assesment center*) untuk menunjang sistem pembinaan karir pegawai negeri berbasis kompetensi. Berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan akan terus dikembangkan dan disempurnakan, yang disesuaikan dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintahan dan manajemen birokrasi.

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

7. Peningkatan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi instansi.

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

kalangan pegawai negeri. Dengan upaya ini, dan simultan dengan berbagai kebijakan lainnya yang menunjang, diharapkan dapat tercipta etos kerja pegawai negeri yang “bersih, kompeten, dan bermental melayani”.

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

Selanjutnya, menyadari bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi akan berdampak pada kelebihan atau kekurangan pegawai di suatu instansi tertentu, BKN bertugas mengkoordinasikan mengeluarkan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan pelaksanaan penataan pegawai, termasuk realokasi antar K/L maupun pemberhentian sebagai langkah terakhir. Karena realokasi pegawai seringkali memerlukan dukungan diklat, LAN diharapkan dapat memfasilitasinya dengan kebijakan diklat yang diperlukan.

Pelaksanaan reformasi birokrasi instansi yang telah dicanangkan pada tahun 2007 dan dimulai dengan pilot project di Depkeu, MA, dan BPK ini, diharapkan dapat segera diperluas di seluruh instansi. Diharapkan pada tahun 2011 seluruh instansi pusat telah berproses melaksanakan reformasi birokrasi instansi dan secara bertahap mencapai kinerja yang optimal pada tahun 2014.

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

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

1. Internalisasi visi, misi dan nilai-nilai.
2. Melanjutkan penyelesaian agenda reformasi birokrasi, utamanya adalah penguatan organisasi melalui restrukturisasi organisasi, pengembangan tata laksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM.
3. Melanjutkan upaya mewujudkan modernisasi pengadilan.

4. Menyelesaikan tunggakan perkara.
5. Memperkuat sistem dan meningkatkan kinerja pengawasan dan pembinaan.
6. Kemandirian anggaran

Enam sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Negeri Jambi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi dan misi serta arahan strategis, maka Pengadilan Negeri Jambi membuat usulan program yang dilaksanakan. Adapun program tersebut adalah:

a. Program: Penyelesaian perkara

Salah satu isu yang selalu mengemuka di masyarakat mengani Badan Peradilan terutama Pengadilan Negeri Jambi adalah tumpukan perkara. Pengadilan Negeri Jambi 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 Pengadilan Negeri Jambi. Tingkat penyelesaian perkara di Pengadilan Negeri Jambi tidak hanya disebabkan oleh faktor kemampuan para hakim dalam memeriksa dan memutus perkara, namun juga masalah minutasasi dan informasi perkara serta adanya pelimpahan perkara dari kejaksaan pada akhir tahun yang merupakan bagian dari permasalahan terkait dengan penyelesaian perkara ini. Hal ini tentunya akan sangat merugikan bagi masyarakat pencari keadilan. Maka dari itu upaya peningkatan dan pengefektifan penyelesaian perkara harus dilakukan. Program ini juga sejalan dengan prioritas RPJMN dalam hal peningkatan profesionalisme aparat penegak hukum.

b. Program Peningkatan Manajemen

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. Pengadilan Negeri Jambi berusaha secara maksimal memberikan pelayanan yang bersifat teknis peradilan kepada masyarakat pencari keadilan oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat dipisahkan dengan unit lainnya.

c. Program Pendidikan dan Pelatihan

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 bagaimana lembaga tersebut mempersiapkan aparatnya dengan pendidikan dan pelatihan yang memadai. Pada sisi yang lain, pengembangan kapasitas lembaga juga sangat dipengaruhi oleh hasil penelitian yang memadai untuk meningkatkan kemampuan dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan aparatur pengadilan yang didukung dengan hasil penelitian yang memadai diharapkan akan menghasilkan lembaga peradilan yang kuat dan berwibawa. Hal ini sejalan dengan prioritas RPJMN yaitu dalam rangka Peningkatan Profesionalisme Aparat Hukum serta Peningkatan Pelayanan Hukum dan Bantuan Hukum kepada Masyarakat.

d. Program: Peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya.

Peningkatan profesionalisme aparat hukum, pelayanan hukum dan bantuan hukum kepada masyarakat tidak dapat dihitungkan 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.

e. Program : Sarana dan Prasarana Aparatur Negara.

Peningkatan sarana dan prasarana aparatur diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana Pengadilan Negeri Jambi dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok Pengadilan Negeri Jambi dalam menegakkan supremasi hukum dan keadilan.

Sarana dan prasarana baik terkait langsung dengan fungsi pengadilan maupun untuk kebutuhan aparatur Pengadilan.

f. Program Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Negara.

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

BAB IV

PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Negeri Jambi tahun 2010-2019 disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2019 dan Buku Cetak Biru Pembaharuan Peradilan 2010-2035. Selain itu penyusunan rencana strategis ini diharapkan sudah mengantisipasi dinamika hukum, politik dan sosial yang berkembang di Indonesia. Dokumen rencana strategis Pengadilan Negeri Jambi tahun 2010-2019 ini yang akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan proram/kegiatan Pengadilan Negeri Jambi.

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 Jambi juga ikut berpartisipasi aktif dalam melakukan proses pembaharuan tersebut. Untuk itu, Pengadilan Negeri Jambi berusaha dalam mewujudkan visi dan misi serta melanjutkan program reformasi birokrasi, utamanya adalah penguatan organisasi melalui restrukturisasi organisasi, pengembangan tatalaksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM.

Di bidang pengelolaan perkara, Pengadilan Negeri Jambi 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, maka Pengadilan Negeri Jambi di tahun 2010-2019 mulai mencanangkan pengelolaan anggaran yang mandiri. Tentu saja program ini membutuhkan persiapan yang matang. Mulai dari sosialisasi pentingnya kebutuhan anggaran pengadilan yang mandiri, maupun persiapan penyediaan sistem dan kompetensi pengelolanya.

Seluruh rencana pelaksanaan program dan kebijakan Pengadilan Negeri Jambi pada periode 2010-2019 dituangkan dalam dokumen ini dengan mengacu pada visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Pengadilan Negeri Jambi untuk periode 2015-2019.

