PENGADILAN AGAMA
MASAMBA

| RENSTRA |

RANCANGAN RENCANA STRATEGIS

Pengadilan Agama Masamba

Tahun 2025-2029

www.pa-masamba.go.id

info@pa-masamba.go.id

Salam OPU
SANTUN LOYALITAS MANDIRI
OBJEKTIFITAS PROFESIONALITAS UNGGUL

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Agama Masamba 2025-2029.

Pengadilan Agama Masamba adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan dan sekaligus merupakan kawal depan (*voor-post*) Mahkamah Agung yang berada di ujung utara Propinsi Sulawesi Selatan.

Rancagan Renstra Pengadilan Agama Masamba Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Pengadilan Agama Masamba, yang disusun sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Pada undang-undang tersebut Bab V Pasal 15 disebutkan bahwa setiap Kepala Satuan kerja wajib menyiapkan rancangan Renstra sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Akhir kata kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan sumbangsih pikiran dalam menyusun Rancangan Renstra Pengadilan Agama Masamba Tahun 2025-2029 ini. Semoga bermanfaat dan dapat mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, dan transparan di wilayah hukum Pengadilan Agama Masamba.

Masamba, 10 Februari 2025
Ketua,

PENGADILAN AGAMA MASAMBA

Nirwana, S.H.I., M.H.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar i

Daftar Isi ii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Kondisi Umum 1

1.2. Potensi dan Permasalahan 5

BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS 9

2.1. Visi dan Misi 9

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis 11

BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI 22

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung RI 22

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama Masamba 45

3.3. Kerangka Regulasi 50

3.4. Kerangka Kelembagaan 56

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN 58

Lampiran : Matriks Renstra 2025-2029 62

BAB V PENUTUP 64

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Pengadilan Agama Masamba merupakan pengadilan tingkat pertama dalam wilayah yuridiksi Pengadilan Tinggi Agama Makassar. Pengadilan Agama Masamba berkedudukan di ibukota Kabupaten Luwu Utara, dengan alamat di Jalan Simpurusiang Masamba, mempunyai wilayah hukum Kabupaten Luwu Utara

Pola Dasar pelaksanaan Kepemerintahan dewasa ini menghendaki terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*). Pelaksanaan kepemerintahan yang baik akan terwujud apabila ditata dalam suatu sistem perencenaan disertai dengan perwujudan sisitem akuntabilitas. Oleh karena itu, perencanaan dan akuntabilitas mutlak adanya.

Peran dan fungsi perencanaan yang mengarah kepada akuntabilitas merupakan landasan ideal mewujudkan cita-cita kehidupan berbangsa dan bernegara dalam berbagai sektor penegakan hukum dan peradilan.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan keinginan nyata pemerintah untuk melaksanakan *good governance* dalam penyelenggaraan kehidupan bernegara.

Salah satu dari unsur pokok dari penjabaran sistem akuntabilitas adalah penyusunan Rancangan Rencana Strategi (Renstra) dengan berbasis kinerja yang merupakan pedoman pelaksanaan tupoksi, sehingga segala bentuk kegiatan dilaksanakan secara terencana dan terukur. Suatu perencanaan yang tidak strategi sama halnya merencanakan suatu kegagalan yang tentunya hal tersebut tidak dikehendaki bersama.

Rancangan Rencana Strategi (Renstra) merupakan rancangan rencana strategi yang disusun dalam jangka waktu tertentu ke depan berdasarkan pertimbangan kebutuhan dan tuntutan melalui suatu analisis perencanaan. Rencana Strategi dimaksudkan untuk memaksimalkan sumber daya agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Suatu

akuntabilitas akan dapat diterima secara baik apabila sumber daya yang ada dipergunakan secara tepat guna dengan sasaran yang jelas.

Pengadilan Agama Masamba sebagai lembaga peradilan yang melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman (*yudikatif)* dalam wilayah hukum Kabupaten Luwu Utara, yang mempunyai tugas pokok menerima, memeriksa dan menyelesaikan perkara ditingkat pertama sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan Undang-Undang No. 50 tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang No. 7 tahun 1989 menyebutkan bahwa pengadilan agama bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara antara orang-orang yang beragama Islam di bidang: (a) Perkawinan. (b) Kewarisan, (c) Hibah, (e) Wakaf, (f) Zakat, (g) Infaq, (h) Sahdaqah dan (i) Ekonomi Syari'ah.

Penjelasan Pasal 49 huruf (i) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama dikatakan bahwa yang dimaksud dengan ekonomi syari'ah adalah perbuatan atau kegiatan usaha yang dilaksanakan menurut prinsip syari'ah antara lain meliputi :

a. Bank syari'ah.
b. Lembaga keuangan mikro syari'ah.
c. Asuransi syari'ah.
d. Reasuransi syari'ah.
e. Reksa dana syari'ah.
f. Obligasi syari'ah dan surat berharga berjangka menengah syari'ah.
g. Sekuritas syari'ah.
h. Pembiayaan syari'ah.
i. Pegadaian syari'ah.
j. Dana pensiun lembaga keuangan syari'ah dan.
k. Bisnis syari'ah.

Penyelenggaran tugas pokok tersebut berkaitan erat dengan tuntutan masyarakat akan kemandirian hukum dan keadilan,

penegakan supremasi hukum, proses peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan, terhadap lembaga peradilan termasuk Pengadilan Agama Masamba menandakan urgensinya penyusunan suatu strategi, sebagai kerangka acuan untuk mewujudkan cita-cita hukum.

Rancangan Rencana Strategi Pengadilan Agama Masamba ini merupakan rumusan strategi dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) lembaga peradilan dalam wilayah hukumnya, peningkatan pelayanan hukum kepada masyarakat. Penyusunan tersebut disusun dengan memperhatikan perkembangan hukum dan masyarakat di Kabupaten Luwu Utara, kondisi internal dan organisasi Pengadilan Agama Masamba serta memperhatikan kondisi perkembangan hukum dan masyarakat secara nasional.

Pengadilan Agama Masamba dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut adalah untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia.

Perencanaan stratejik suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan bersinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada pada lingkungan Pengadilan Agama Masamba. Rancangan Rencana Strategis ini dijabarkan ke dalam program yang kemudian diuraikan kedalam rencana tindakan. Rancangan Rencana Strategis ini kelak didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan lingkungan Pengadilan Agama Masamba, baik lingkungan internal maupun eksternal sebagai *variable strategis*.

Penyusunan Rancangan Rencana Strategi Pengadilan Agama Masamba ini juga untuk menjawab tantangan tersebut dan pasca diberlakukannya Reformasi Birokrasi jilid II Mahkamah Agung RI dengan cetak birunya (blue print) pada Rakernas di Balikpapan,

diperlukan pandangan visioner, didukung kemampuan untuk merumuskan langkah-langkah strategis, dimana langkah tersebut dikehendaki menjadi keyakinan bersama oleh semua pihak yang akan terlibat dalam pelaksanaan menuju pencapaian visi Mahkamah Agung Republik Indonesia 2010-2035. diharapkan agar Rencana Strategi terdapat keselarasan dan keserasian dengan program pembangunan dibidang hukum.

Adapun dasar hukum penyusunan Rencana Strategi adalah :

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan Undang-Undang No. 50 tahun 2009 tentang perubahan kedua Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989
2. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah.
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih, dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung.
5. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor KMA/096/SK/X/2006 tentang Tanggung Jawab Ketua Pengadilan Tingkat Banding dan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama dalam Melaksanakan Tugas Pengawasan.

Penyusunan Rancangan Rencana Strategi Pengadilan Agama Masamba Tahun 2025-2029 mempunyai maksud :

1. Memberikan gambaran yang jelas, terurai dan terukur tentang rencana kerja masa depan serta kondisi lima tahun ke depan Pengadilan Agama Masamba yang akan diwujudkan melalui penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) peradilan sebagai lembaga pelayanan hukum.
2. Memberikan acuan atau landasan pertanggungjawaban kepada masyarakat (*stakeholder*) pencari keadilan dalam hal konstribusi Pengadilan Agama Masamba terhadap pembangunan hukum di

Kabupaten Luwu Utara yang merupakan wilayah hukum Pengadilan Agama Masamba.

3. Menjadi bahan evaluasi bagi lingkungan internal dan eksternal mengenai sejauhmana Pengadilan Agama Masamba di wilayah hukumnya dapat memanfaatkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunity*) serta berusaha meminimalisasi segala kelemahan (*weaknesses*) dan hambatan (*threatment*) dalam pelaksanaan tupoksi.
4. Sebagai acuan dalam pelaksanaan pertanggungjawaban pimpinan Pengadilan Agama Masamba dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi peradilan berdasarkan visi dan misi Pengadilan Agama Masamba.

Adapun tujuan dari penyusunan Rencana Strategi adalah **:**

1. Tersusun dokumen perencanaan taktis strategi Pengadilan Agama Masamba yang berfokus pada skala prioritas strategi dalam wilayah hukum Kabupaten Luwu Utara.
2. Tersusun dokumen perencanaan yang akan dijadikan acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahunan Pengadilan Agama Masamba serta dasar penilaian akuntabilitas kinerja penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi peradilan.
3. Terwujudnya keterpaduan dan sinergi kebijakan dan program Pengadilan Agama Masamba.

1.2. Potensi dan Permasalahan

Pengadilan Agama Masamba mempunyai yurisdiksi yang meliputi Kabupaten Luwu Utara, Penduduk yang masuk yuridiksi Pengadilan Agama Masamba mayoritas beragama Islam dan memiliki kesadaran hukum yang cukup baik, sehingga perkara yang terdaftar di Pengadilan Agama Masamba cukup tinggi.

Hal ini memerlukan pelayanan yang prima dari Pengadilan Agama Masamba. Untuk itu diperlukan sarana dan prasarana yang memadai tetapi yang tak kalah pentingnya adanya Sumber Daya Manusia yang profesional dan jumlahnya cukup.

Sarana gedung ini sudah cukup memadai untuk melayani para pencari keadilan. Dan yang menjadi permasalahan di Pengadilan Agama Masamba adalah kurangnya tenaga teknis yudisial dan tenaga administrasi.

Jumlah Hakim Pengadilan Agama Masamba pada akhir 2024 sebanyak 3 orang termasuk Ketua. Sedangkan jumlah tenaga teknis yudisial dan administrasi adalah sebanyak 12 orang.

Walaupun demikian, dengan sarana teknologi kekurangan Sumber Daya Manusia itu sedikit teratasi.

Isu internal dan eksternal yang mempengaruhi pelayanan pengadilan Agama Masamba adalah sebagai berikut:

1.2.1. Isu Internal

Isu internal meliputi :

a. Kekuatan *(Strength)*.

Kekuatan Pengadilan Agama Masamba mencakup hal-hal yang memang sudah diatur dalam peraturan/perundang-undangan sampai dengan hal-hal yang dikembangkan kemudian, mencakup:

1) Adanya Kelembagaan dan Kewenangan yang jelas
2) Adanya Dasar Hukum yang jelas (Peraturan Perundang-undangan yang berlaku)
3) Adanya Sistem Pengawasan yang melibatkan Hakim Pengawas Bidang dalam pengawasan reguler
4) Dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki motivasi tinggi dan kreatif dalam melaksanakan tugas, serta komitmen untuk membangun Zona Intergritas Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).
5) Adanya Pola Bindalmin serta aplikasi SIPP yang mempermudah proses administrasi perkara

6) Adanya gedung kantor yang sudah sesuai dengan prototype sehingga lebih representatif
7) Adanya Kode Etik Hakim, Panitera dan Jurusita
8) Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP)
9) Adanya Renstra dan Program Tahunan

b. Kelemahan *(Weakness)*

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Agama Masamba sebagai berikut :

1) Belum optimalnya mekanisme evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat pencari keadilan
2) Belum semua perkara dapat terselesaikan tepat waktu (tunggakan/sisa perkara)
3) Belum optimalnya pelaksanaan SOP
4) Jumlah pegawai yang jauh dari ideal sehingga menyebabkan adanya rangkap jabatan
5) Belum maksimalnya penggunaan system pengaduan masyarakat yang berbasis teknologi informasi (TI)
6) Pemanfaatan aplikasi SIPP dalam proses peradilan masih kurang maksimal
7) Adanya pembatasan dana prodeo
8) Terbatasnya dana POSBAKUM
9) Sarana dan prasarana yang kurang memadai
10) Belum adanya kerjasama MoU dengan Pemerintah Daerah terkait Pelayanan Hukum kepada masyarakat terpencil.

1.2.2. Isu eksternal

Isu eksternal meliputi :

a. Peluang *(Opportunities)*

Berikut adalah peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Agama Masamba untuk melakukan perbaikan, sebagai berikut :

1) Optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM)
2) Aplikasi berbasis web/desktop

3) Menghadirkan petugas kantor POS untuk melegalisir alat bukti persidangan
4) Kerjasama dengan pihak Bank berkaitan dengan biaya Panjar Perkara
5) Mobil court (untuk sidang keliling)
6) Mesin EDC Bank (kartu ATM)
7) Kerjasama MoU dengan Pemerintah Daerah terkait Pelayanan Hukum kepada masyarakat terpencil

b. Ancaman yang dihadapi *(Threats)*

Berikut adalah ancaman yang dihadapi di Pengadilan Agama Masamba yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan :

1) Luasnya wilayah yurisdiksi Pengadilan Agama Masamba.
2) Meningkatnya jumlah perkawinan yang tidak disahkan secara hukum negara
3) Belum optimalnya suatu alat pengukuran kepuasan pengguna jasa pengadilan ditengah tuntutan pelayanan prima
4) Pegawai yang belum seluruhnya memahami visi dan Misi pengadilan Agama Masamba
5) Belum adanya system reward dan punishment untuk mengontrol kinerja aparat peradilan
6) Bantuan panggilan yang bermasalah
7) Banyaknya wilayah yurisdiksi dengan medan berat dan sulit dijangkau oleh alat transportasi biasa
8) Anggaran untuk sarana dan prasarana yang diberikan oleh pusat tidak sesuai kebutuhan
9) Banyaknya jumlah permohonan pernikahan di bawah umur.

BAB II
VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka yang dilakukan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

Untuk melaksanakan dan menjabarkan tugas pokok tersebut diperlukan rencana strategi berupa visi dan Misi Pengadilan Agama Masamba yang pada pokoknya bertujuan untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

2.1. Visi dan Misi

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita atau tujuan hukum (*rechtsidea*) yang ingin diwujudkan. Visi berkaitan dengan pandangan ke depan kemana cita atau tujuan akan dibawa dan diarahkan dapat berkarya secara konsisten, tetap eksis, antisipatif, inovatif dan dibutuhkan oleh masyarakat–*stakeholder/ justitiabelen.*

Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan.

a. Visi

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan Pengadilan Agama Masamba di masa mendatang. Dalam merumuskan visinya, Pengadilan Agama Masamba menyelaraskan dengan visi Mahkamah Agung RI yang dicanangkan untuk tahun 2010–2035, sebagai hasil Rapat Kerja Nasional Mahkamah Agung RI Tahun 2009. Visi Mahkamah Agung tersebut adalah:

"TERWUJUDNYA BADAN PERADILAN INDONESIA YANG AGUNG"

Pengadilan Agama Masamba sebagai pengadilan tingkat pertama yang berada di bawah Mahkamah Agung RI memiliki komitmen dan kewajiban yang sama untuk mengusung terwujudnya peradilan yang

baik dan benar serta dicintai masyarakat. Atas dasar itu maka Pengadilan Agama Masamba telah menjabarkan visi dan misi tersebut ke dalam visi Pengadilan Agama Masamba, yaitu:

"TERWUJUDNYA PENGADILAN AGAMA MASAMBA YANG AGUNG"

Dalam cetak biru Pembaruan Peradilan, dituangkan usaha-usaha perbaikan untuk mewujudkan badan peradilan yang agung, yang 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 administrasi 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 penyelenggaraan peradilan.
6. Mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional.
7. Didukung pengawasan secara efektif terhadap perilaku, administrasi, dan jalannya peradilan.
8. Berorientasi pada pelayanan publik yang prima.
9. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi.
10. Modern dengan berbasis Teknologi Informasi (TI) terpadu.

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, Mahkamah Agung telah menetapkan misi yang mengambarkan hal yang harus dilaksanakan, yaitu:

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 Agama Masamba sebagai pengadilan tingkat pertama yang berada di bawah Mahkamah Agung RI memiliki komitmen dan kewajiban yang sama untuk mengusung terwujudnya peradilan yang baik dan benar serta dicintai masyarakat. Atas dasar itu maka Pengadilan Agama Masamba telah menjabarkan visi tersebut ke dalam misi Pengadilan Agama Masamba, yaitu :

1. Menjaga kemandirian Aparatur Pengadilan Agama
2. Meningkatkan kualitas pelayanan hukum yang berkeadilan, kredibel dan transparan.
3. Mewujudkan kesatuan hukum sehingga diperoleh kepastian hukum bagi masyarakat
4. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan.

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

a. Tujuan Strategis

Tujuan merupakan pengejawantahan visi dan misi yang telah ditetapkan, serta berorientasi pada visi dan misi tersebut. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Seluruh aparatur Pengadilan Agama Masamba telah mengupayakan agar semua langkah kinerja dalamrangka memenuhi visi misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan yang diformulasikannya dengan tujuan strategis, tentu dengan

mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis juga diupayakan seluruh aparatur Pengadilan Agama Masamba dapat mengukur sejauh mana visi misi lembaga yang telah dicapai mengingat tujuan strategis yang dirumuskan, merujuk pada visi misi Mahkamah Agung secara bertahap.

Oleh sebab itu, agar keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya dapat diukur, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja *(performance indicator)* yang terukur. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan dan akuntabel.
2. Meningkatkan Administrasi perkara yang efektif, efisien, dan akuntabel.
3. Meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada hukum melalui tindakan penegakan hukum dibidang peradilan.
4. Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

b. Sasaran Strategis

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029, sasaran strategis yang hendak dicapai Pengadilan Agama Masamba adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparansi dan Akuntabel
2. Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyesuaian Perkara
3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan
4. Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan
5. Terwujudnya pelaksanaan Pengawasan internal yang efektif dan efisien
6. Tersedianya dukungan manajemen dan tugas teknis dalam penyelenggaraan fungsi Peradilan

7. Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur Pengadilan Agama Masamba.

Tujuh sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Agama Masamba untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan dan membuat rincian program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a) Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama.

Kegiatan pokok yang dilaksanakan adalah:

1) Meningkatkan dan memantapkan terselenggaranya tertib administrasi Peradilan Agama sesuai pedoman yang berlaku
2) Memantapkan penerapan penggunaan formulir administrasi perkara
3) Meningkatkan penerapan pelaksanaan Pola Bindalmin
4) Melaksanakan pembuatan laporan perkara bulanan, triwulan dan tahunan serta menyampaikan laporan yang benar dan tepat waktu.
5) Mengupayakan ruang arsip perkara yang nyaman, aman dan steril.
6) Melaksanakan pengelolaan biaya Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).
7) Meningkatkan pelayanan hukum melalui POSBAKUM.
8) Meningkatkan layanan untuk para pencari keadilan yang kurang mampu secara prodeo, sesuai anggaran yang ada dalam DIPA Satker 632052.
9) Memaksimalkan upaya mediasi.
10) Percepatan penyelesaian perkara
11) Penyelesaian sisa perkara
12) Penelitian berkas disampaikan secara lengkap dan tepat waktu
13) Register dan pendistribusian berkas perkara ke majelis yang tepat waktu
14) Publikasi dan transparansi proses penyelesaian dan putusan perkara.

b) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung.

Kegiatan pokok yang dilaksanakan adalah :

1) Meningkatkan pembinaan dan pengawasan baik teknis, kepaniteraan dan kesekretariatan.
2) Meningkatkan koordinasi antara Bendahara Pengeluaran dengan Kasubbag Umum dan Keuangan, Kasubbag Perencanaan, TI dan Pelaporan, Pejabat Pembuat Komitmen dan Kuasa Pengguna Anggaran (Sekretaris) dalam pengelolaan keuangan.
3) Menyusun dan menyempurnakan/melengkapi file pegawai, baik manual maupun elektronik (SIKEP)
4) Meningkatkan tertib administrasi sistem pelaporan inventaris/BMN dengan menggunakan aplikasi SIMAN V2 dan aplikasi SAKTI.
5) Meningkatkan kualitas tata persuratan yang dikelola
6) Mengupayakan pembayaran langganan daya dan jasa kantor (listrik, website, Speedy dan telephone) secara tepat waktu.
7) Meningkatkan tertib pembukuan keuangan oleh Bendahara Pengeluaran dan Bendahara PNBP, baik Buku Kas Umum maupun buku lainnya, serta pengarsipannya.
8) Melakukan Rekonsiliasi dan Realisasi Anggaran Belanja DIPA Satker 632050 dan DIPA Satker 632052 setiap awal bulan dengan KPPN.
9) Melakukan pelaporan monitoring evaluasi realisasi anggaran DIPA Satker 632050 dan DIPA Satker 632052 melalui website tersedia.
10) Meningkatkan pelayanan Informasi melalui website.
11) Mengupayakan pengajuan RKA-KL dengan data pendukung yang akurat dan lengkap serta tepat waktu.
12) Tindak lanjut pengaduan yang masuk.
13) Tindak lanjut temuan dari tim pengawas.

c) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Kegiatan pokok yang dilaksanakan adalah :

1) Pengadaan sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Agama Masamba.
2) Meningkatkan tertib administrasi pelaksana pengadaan barang dan jasa.
3) Mengupayakan penghapusan barang-barang inventaris kantor yang rusak berat.

Sebagai tolak ukur untuk dapat menentukan keberhasilan dari sasaran strategis diperlukan penetapan suatu indikator kinerja yang disebut indikator kinerja utama. Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama dapat digambarkan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA UTAMA PENGADILAN AGAMA MASAMBA

Mengacu pada SK KMA No. 173/SEK/SK/I/2022 tanggal 31 Januari 2022

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparansi dan Akuntabel	a. Persentase Perkara yang diselesaikan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan}} \times 100\%$ Catatan : • SEMA Nomor 2 Tahun 2024 Tanggal 13 Maret 2014 Tentang Penyelesaian Perkara di Lingkungan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Pada (Empat) Lingkungan Peradilan. • Perkara yang diselesaikan tepat waktu menggunakan informasi jangka waktu penyelesaian pada SIPP • Jumlah perkara yang diselesaikan tepat waktu adalah perkara yang di putus dan diminutasi pada tahun (termasuk perkara sisa tahun sebelumnya yang diputus tahun berjalan) berjalan sesuai SEMA Nomor 2 Tahun 2014 pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat 5 (lima) bulan. • Jumlah perkara yang diselesaikan adalah perkara yang diputus dan diminutasi pada tahun berjalan.	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

		b. Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	$\frac{\text{Jumlah Perkara diputus yang tidak mengajukan upaya hukum Banding}}{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan}} \times 100\%$ Catatan : • Jumlah Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding adalah jumlah perkara tahun berjalan yang tidak diajukan upaya hukum banding. • Jumlah perkara yang diselesaikan adalah perkara yang diputus dan diminutasi pada tahun berjalan.	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		c. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya Hukum Kasasi	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang tidak mengajuka upaya hukum Kasasi}}{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan}} \times 100\%$ Catatan : • Jumlah Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi adalah jumlah perkara tahun berjalan yang tidak diajukan upaya hukum kasasi. • Jumlah perkara yang diselesaikan adalah perkara yang diputus dan diminutasi pada tahun berjalan yaitu perkara voluntair	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		d. Persentase perkara anak yang diselesaikan dengan Diversi	$\frac{\text{Persentase Perkara Pidana Anak yang diseleseaikan Secara dengan Diversi}}{\text{Jumlah Perkara Pidana Anak yang memenuhi syarat diversi}} \times 100\%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

			Catatan : • Jumlah Perkara Pidana Anak adalah jumlah perkara pidana anak pada tahun berjalan yang diajukan secara diversi.		
		e. Index Kepuasan Pencari Keadilan	Index Kepuasan Pencari Keadilan Catatan : • Peratutan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik • Nilai Persepsi minimal 3,6 dengan nilai konversi internal IKM Indeks harus ≥ 80	Panitera	Laporan Bulanan, Semesteran dan Tahunan
2.	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyesuaian Perkara	a. Persentase salinan putusan yang didsampaikan ke para pihak tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah salinan putusan yang diselesaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah Putusan}} \times 100\%$ Catatan : • SEMA No. 1 Tahun 2011 Tentang Penyampaian Salinan dan Petikan Putusan • Jumlah salinan putusan yang disampaikan tepat waktu adalah penyampaian salinan putusan/penetapan sesuai ketentuan yang berlaku untuk perkara perdata pengadilan menyediakan salinan putusan untuk perkara pidana pengadilan menyampaikan salinan putusan kepada para pihak palin lama 14 (empat belas hari • Jumlah putusan adalah jumlah perkara yang diputus dan diminutasi pada tahun berjalan.	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi}}{\text{Jumlah Perkara yang dilakukan Mediasi}} \times 100\%$ Catatan : • Perma No. 1 Tahun 2014 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan • Jumlah yang diselesaikan melalui mediasi adalah jumlah perkara mediasi yang berhasil sebagian, berhasil dengan pencabutan dan berhasil dengan akta perdamaian. • Jumlah perkara yang dimediasi adalah jumlah perkara perdata gugatan yang masuk pada tahun berjalan. • Perlu disebutkan juga tentang kriteria mediasi yang selutuhnya, supaya tercakup mulai dari yang berhasil sebagian, pencabutan akta dan berhasil selutuhnya	Panitera	Laporan Tahunan
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase perkara Prodeo yang diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah Perkara Prodeo yang diselesaikan}}{\text{Jumlah Perkara Prodeo}} \times 100\%$ Catatan : • Perma No. 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di Pengadilan • Definisi Prodeo sesuai di PERMA Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum Bagi Masyarakat tidak mampu di Pengadilan adalah pembebasan biaya perkara • Perkara Prodeo yang diselesaiakan adalah (Jumlah perkara prodeo yang diajukan dan diselesaikan dengan Biaya DIPA maupun prodeo murni) proses penyelesaian prodeo termasuk prodeo murni	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

		b. Persentase Perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan}}{\text{Jumlah Perkara yang diajukan di luar gedung Pengadilan}} \times 100\%$ Catatan : • Perma No. 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di Pengadilan • Di luar gedung Pengadilan adalah perkara yang diselesaikan di luar kantor Pengadilan (*zetting plaatz*, sidang keliling maupun gedung-gedung lainnya)	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu Yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	$\frac{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu Yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)}}{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan Tertentu}} \times 100\%$ • Perma No. 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di Pengadilan • Golongan tertentu setiap orang atau kelompok orang yang tidak mampu secara ekonomi dan atau tidak memiliki akses pada informasi konsuktasi hukum yang memerlukan layanan Hukum. • Jumlah layanan hukum adalah jumlah pencari keadilan yang terdaftar pada register posbakum. (Jumlah pencari keadilan/pihak yang mendapat bantuanhukum dengan jumlah layanan hukum yang terdaftar pada register Posbakum) • Posbakum itu senyatanya melayan semua orang yang tidak mampu membuat surat gugatan/tidak mampu bayar jasa pengacara.	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	$\frac{\text{Jumlah Putusan Perkara yang ditindaklanjuti (Diekskusi)}}{\text{Jumlah Putusan Perkara Perdata yang diajukan Pemohon Eksekusi}} \times 100\%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

			Catatan : • BHT : Berkekuatan Hukum Tetap • Putusan yang ditindaklanjuti adalah perkara permohonan eksekusi yang dapat dilaksanakan, perkara yang sudah inkrah hak tanggungan dan tidak diajukan permohonan eksekusi		

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung Republik Indonesia

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2025-2029 tersebut diatas serta dalam rangka mewujudkan visi *Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung,* maka Mahkamah Agung menetapkan 8 sasaran sebagai berikut :

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

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

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

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

a. Penyempurnaan Penerapan Sistem Kamar

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

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

b. Pembatasan Perkara Kasasi

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

c. Proses berperkara yang sederhana dan murah

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat keberhasilan mediasi yang menggunakan metode *win-win solution* dan memakan waktu tidak lebih dari 2 bulan tidak lebih dari 20% sehingga belum efektif sehingga belum secara efektif meningkatkan produktifitas penyelesaian perkara, hal ini disebabkan mekanisme prosedur mediasi belum efektif mencapai sasaran karena mediasi belum dilaksanakan secara maksimal di pengadilan, belum semua hakim memperoleh pelatihan tentang mediasi sehingga pemahaman mereka tentang mediasi belum seragam, jumlah hakim terbatas, sehingga mereka lebih fokus pada penyelesaian perkara secara ligitasi. Diharapkan ke depan bisa dilakukan penajaman metode rekruitmen calon peserta pelatihan mediasi, meningkatkan sosialisasi manfaat mediasi dan penguatan kerja sama dengan lembaga mediasi di luar pengadilan. Lamanya proses berperkara yang meningkatkan tumpukan perkara, tidak mungkin selesai dengan mediasi saja, terutama perkara perdata dengan nilai gugatan kecil untuk mendukung kepastian dunia usaha diperlukan terobosan hukum acara untuk menyederhanakan dan meringankan biayanya *(small claim court).* Diharapkan ke depan hal ini bisa diupayakan dengan perubahan/revisi RUU Hukum Acara ataupun peraturan dari Mahkamah Agung.

Sasaran Strategis 2 : Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara.

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung sesuai dengan Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara

yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 5 (lima) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding.

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

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan 3 (tiga) arah kebijakan sebagai berikut : (1) Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, (2) Sidang *keliling/zitting plaats* dan (3) Pos Pelayanan Bantuan Hukum. Sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor : 1 tahun 2014 dilakukan dengan 3 (tiga) kegiatan yaitu :

a. Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin

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

Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.

b. Sidang keliling/Zitting plaats

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

c. Pos pelayanan bantuan hukum.

Pelaksanaan Pos Layanan Bantuan Hukum ini disediakan untuk membantu masyarakat miskin dan tidak ada kemampuan membayar advokat dalam hal membuat surat gugat, advis dan pendampingan hak hak pencari keadilan diluar persidangan (non litigasi). Hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi dengan dengan kementerian Hukum dan HAM yang menyelenggarakan bantuan hukum bagi masyarakat miskin berupa pendampingan secara materiil didalam persidangan.

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

Jangka waktu penanganan perkara pada Mahkamah Agung RI sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 138/KMA/SK/IX/2009 tentang Jangka waktu Penanganan Perkara pada Mahkamah Agung RI menyatakan bahwa seluruh perkara yang ditangani oleh Mahkamah Agung harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah perkara diregister, sementara penyelesaian perkara pada Tingkat Pertama dan Tingkat banding diatur melalui Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 3 tahun 1998 tentang Penyelesaian Perkara yang menyatakan bahwa perkara-perkara perdata umum, perdata agama dan perkara tata usaha Negara, kecuali karena sifat dan keadaan perkaranya terpaksa lebih dari 5 (lima) bulan dengan ketentuan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama yang bersangkutan wajib melaporkan alasan-alasannya kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding. Dengan adanya semangat dari pimpinan Mahkamah Agung dalam mereformasi kinerja Mahkamah Agung dan jajarannya serta terlaksanya kepastian hukum serta merespon keluhan masyarakat akan lamanya penyelesaian perkara dilingkungan Mahkamah Agung dan jajaran Peradilan dibawahnya, Ketua Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Keputusan KMA Nomor : 119/KMA/SK/VII/2013 tentang Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan pada Mahkamah Agung Republik Indonesia pada butir ke tiga menyatakan bahwa hari musyawarah dan ucapan harus ditetapkan paling lama 3 (tiga)

bulan sejak berkas perkara diterima oleh Ketua Majelis, kecuali terhadap perkara yang jangka waktu penangannya ditentukan lebih cepat oleh undang-undang (misalnya perkara-perkara Perdata Khusus atau perkara Pidana yang terdakwanya berada dalam tahanan). Penyelesaian perkara untuk Tingkat Pertama dan Tingkat Banding dikeluarkan Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor : 2 tahun 2014 tentang Penyelesaian perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan menyatakan bahwa penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Pertama paling lambat dalam waktu 5 (lima) bulan sedang penyelesaian perkara pada Pengadilan Tingkat Banding paling lambat dalam waktu 3 (tiga) bulan, ketentuan waktu termasuk penyelesaian minutasi.

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

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

Sistem Pembinaan yaitu dengan telah dilakukannya *Assessment* untuk Pejabat setingkat Eselon III dalam pengembangan organisasi, serta pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat Eselon III dan IV, mengembangkan dan mengimplementasikan Sistem Manajemen

SDM Berbasis Kompetensi *(Competency Based HR Management),* menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil *assessment,* pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim secara berkelanjutan *(capacity building),* menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (unit pelaksana Diklat), serta

menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di Mahkamah Agung RI untuk pembaharuan sistem manajemen informasi yang terkomputerasi.

Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan

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

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

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

a. Transparansi kinerja secara efektif dan efisien

Mahkamah Agung melalui berbagai kebijakannya telah berupaya untuk mengaplikasikan teknologi dalam pengelolaan informasi yang diperlukan internal organisasi maupun para pencari keadilan dan pengguna jasa layanan peradilan. Namun demikian, dengan adanya perkembangan kebutuhan, hingga kini masih banyak timbul keluhan dari para pencari keadilan. Di sisi lain, internal organisasi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya juga masih merasakan perlunya satu kebijakan sistem pengelolaan TI yang komprehensif dan terintegrasi, untuk memudahkan dan mempercepat proses pelaksanaan tugas dan fungsi di setiap unit kerja. Dengan demikian dapat diharapkan tejadinya peningkatan kualitas pelayanan informasi kepada masyarakat, yaitu dengan mengembangkan mekanisme pertukaran informasi antar unit atau antar institusi atau yang dalam dunia teknologi informasi disebut *"interoperability"* yaitu kemampuan organisasi pemerintah untuk melakukan tukar-menukar informasi dan mengintegrasikan proses kerjanya dengan menggunakan standar tertentu yang diaplikasikan secara bersama yang ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai.

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

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

a) Peningkatan kualitas putusan, yaitu dengan penyediaan akses terhadap semua informasi yang relevan dari dalam dan luar pengadilan, termasuk putusan, jurnal hukum, dan lainnya;
b) Peningkatan sistem administrasi pengadilan, meliputi akses atas aktivitas pengadilan dari luar gedung, misalnya registrasi, permintaan informasi, dan kesaksian;
c) Pembentukan efisiensi proses kerja di lembaga peradilan, yaitu

dengan mengurangi kerja manual dan menggantikannya dengan proses berbasis komputer;

d) Pembentukan organisasi berbasis kinerja, yaitu dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk melakukan pemantauan dan kontrol atas kinerja;

e) Pengembangan metode pembelajaran dari Bimbingan Teknis menuju *elearning* atau pembelajaran jarak jauh secara bertahap.

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

b. Penguatan regulasi penerapan sistem informasi terintegrasi

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

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

a) Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, undang-undang ini terbit dilatarbelakangi

adanya tuntutan tata kelola kepemerintahan yang baik *(Good Governance)* yang mensyaratkan adanya akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat dalam setiap proses terjadinya kebijakan publik

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

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

c. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia berbasis TI

Dalam visi dan misi Badan Peradilan disebutkan bahwa salah satu kriteria Badan Peradilan Indonesia yang Agung adalah bila Badan Peradilan telah mampu mengelola dan membina SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta hakim dan aparatur peradilan yang berintegritas dan profesional. Dengan demikian, diperlukan perencanaan dan langkah-langkah yang bersifat strategis, menyeluruh, terstruktur, terencana dan terintegrasi dalam satu sistem manajemen SDM.Sistem manajemen SDM yang dimaksud adalah sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang biasa disebut sebagai

Competency Based HR Management (CBHRM). Sistem ini juga akan memudahkan operasionalisasi dari desain organisasi berbasis kinerja, sekaligus menjawab tuntutan RB. Kompetensi menjadi elemen kunci dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga harus dipahami secara jelas. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan *(skill),* pengetahuan *(knowledge)* dan atribut personal *(personal attributes),* yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku kerja yang ditampilkan. Secara umum, kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu *soft competency* dan *hard competency. Soft competency* adalah kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, contohnya : *leadership, communication* dan *interpersonal relation*. Sedangkan *hard competency* adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* di lingkungan peradilan adalah memutus perkara, membuat salinan putusan, membuat laporan keuangan, dan lain sebagainya. Kegiatan terpenting dalam CBHRM adalah menyusun profil kompetensi jabatan/posisi.

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

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

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

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

1. Tersedianya peraturan perundang-undangan yang mendukung kemandirian pengelolaan SDM Badan Peradilan.
2. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pejabat struktural Badan Peradilan.

3. Adanya penguatan unit kerja pengelola kepegawaian dan penguatan SDM pengelolanya.
4. Adanya keterpaduan antara strategi pengorganisasian dengan strategi manajemen SDM.
5. Manajemen SDM diposisikan sebagai aspek strategis dan terpadu dengan visi, misi dan sasaran organisasi.
6. Menyesuaikan perkembangan yang terjadi, fleksibel terhadap perubahan sistem, ketentuan dan prosedur.
7. Mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dan etika profesi.

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

Untuk mendapatkan SDM yang kompeten dengan kriteria obyektif, berintegritas dan profesional, maka MA akan

mengembangkan "Sistem Pendidikan dan Pelatihan Profesi Hakim dan Aparatur Peradilan yang Berkualitas dan Terhormat atau *Qualified and Respectable Judicial Training Center (JTC)".* Sistem ini akan dapat terwujud dengan usaha perbaikan pada berbagai aspek, yaitu meliputi :

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

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

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

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

Dalam mengimplementasikan konsep CJE ini, MA akan sepenuhnya mengembangkan metode belajar cara orang dewasa *(adult learning).* Penerapan metode ini akan menumbuhkan dasar-dasar sistem dan budaya dalam implementasi desain organisasi berbasis pengetahuan *(knowledge based organization).* Para hakim serta aparat peradilan akan terus belajar dari produk- produk yang dihasilkan oleh mereka sendiri.

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

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

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis Peningkatan pengawasan aparatur peradilan, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut : (1) Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan; (2) Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan; (3) Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat dan (4) Redefinisi hubungan Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sebagai mitra dalam pelaksanaan fungsi pengawasan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

a. Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan

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

b. Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat.

Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya yaitu rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti

semua laporan/pengaduan yang ada dan Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi. Pada permasalahan rentang kendali 832 satuan kerja menjadikan Badan Pengawas kesulitan untuk menindaklanjuti semua laporan/pengaduan yang ada terdapat tantangan Masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI Nomor : 076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online, Badan Pegawasan menggunakan aplikasi berbasis web dan teknologi *client server* serta *database* yang tersentralisasi, untuk mempermudah pengintegrasian data (Sistem Informasi Persuratan/Pengaduan; Sistem Informasi penelusuran pengaduan/tindak lanjut pengaduan; Sistem Informasi Kasus; Sistem Informasi Hukuman Disiplin; Sistem Informasi Majelis Kehormatan Hakim; Sistem Informasi whistleblowing) sehingga strategi yang dapat dilakukan antara lain Penyederhanaan alur pengawasan internal, membangun mekanisme penyampaian pengaduan dengan jaminan kerahasiaan tinggi bagi pegawai internal, Rancangan perubahan atas SK KMA Nomor : 216/KMA/SK/XII/2011 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan melalui Layanan Pesan Singkat (SMS), dimaksudkan untuk menampung dan mempermudah penyampaian pengaduan berkaitan dengan *whistleblower/justice collabolator* melalui aplikasi sistem web Badan Pengawasan. Sedangkan permasalahan pada Pengadilan Tingkat Banding sebagai ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, belum berfungsi maksimal karena pengadunya tidak jelas sehingga sulit untuk diklarifikasi dengan tantangan belum adanya regulasi sistem pengaduan terhadap pelapor yang tidak jelas identitasnya. Untuk itu perlu dilakukan

Penyusunan standarisasi pengaduan bagi pelapor yang tidak jelas, peningkatan kapasitas aparatur pengadilan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dorongan terhadap pengadilan untuk mendapatkan sertifikasi Standar Pelayanan Organisasi (ISO), yang dikeluarkan oleh lembaga eksternal dan melakukan pengawasan secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas pelayanan publik pengadilan.

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

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

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

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

a. Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan

Peningkatan kompetensi dan integritas SDM Mahkamah Agung dicapai dengan 2 arah kebijakan yaitu (1) Penataan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan dan (2) Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan. Untuk menata pola rekrutmen Sumber Daya Manusia Peradilan menemui kendala seperti pemenuhan kebutuhan formasi SDM yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan menemui beberapa tantangan, seperti : (1) Sistem rekrutmen di Mahkamah Agung belum memenuhi kriteria obyektif sesuai SDM yang dibutuhkan, (2) Belum ada parameter penentuan formasi hakim berdasarkan beban kerja setiap pengadilan secara lebih objektif dan akurat, (3) Belum ada tujuan rekrutmen hakim yang lebih mengedepankan upaya memperoleh calon yang berkualitas selain mengisi formasi yang kosong, (4) Belum berlakunya prinsip pentingnya komposisi hakim di pengadilan yang mencerminkan keberagaman yang ada dalam masyarakat dalam rangka efektivitas mediasi, (5) Belum ada test kepribadian (test psikolog) dari pihak yang berkompeten dalam menggali serta mengukur potensi seseorang untuk menjalankan fungsi peradilan dengan baik, (6) Belum dilakukannya *talent scouting* ke berbagai universitas dengan akreditasi memuaskan untuk mendapatkan input aparatur peradilan yang berkualitas, dan (7) Belum ada sistem rekrutmen asisten hakim agung. Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan pola rekrutmen Sumber Daya Peradilan adalah (1) adanya metode transparansi pengumuman hasil ujian yang objektif dan dapat diakses secara mudah oleh peserta *(meliputi nilai dan peringkat),* (2) terdapat bagian yang khusus menangani laporan hasil asesmen, kompetensi SDM, rekam

jejak hakim dan pegawai, peta SDM Mahkamah Agung RI, serta prediksi dan antisipasi penempatan SDM Mahkamah Agung RI, (3) diadakannya standarisasi aturan mengenai penambahan persyaratan menjadi hakim yang sesuai dengan kebutuhan karakteristik seorang hakim (untuk mencakup integritas, moral dan karakteristik yang kuat, kemampuan komunikasi, memiliki nalar yang baik, dan lain-lain), dan (4) pelibatan lembaga eksternal dalam proses rekrutmen aparatur peradilan telah dilaksanakan baik dari Komisi Yudisial maupun lembaga lain yang berkompeten bersama dengan Mahkamah Agung. Sehingga strategi yang dipakai untuk arah kebijakan ini adalah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

b. Penataan pola promosi dan mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan

Penataan **sistem** pembinaan dan pola promosi mutasi Sumber Daya Manusia Peradilan, permasalahan yang ditemukan adalah sistem pembinaan meliputi peningkatan kapabilitas/keahlian, rotasi, mutasi dan karir baik hakim maupun non hakim perlu ditingkatkan dengan parameter *(reward-punishment).* Tantangan yang dihadapi untuk arah kebijakan ini adalah (1) perbaikan sistem pembinaan aparatur peradilan belum sesuai dengan kebutuhan, (2) belum ada ketentuan sebagai acuan yang mengatur sistem pembinaan aparatur peradilan untuk menggantikan berbagai peraturan perundang-undangan teknis yang selama ini mengatur pembinaan SDM aparatur peradilan, (3) belum terlaksananya perbaikan standarisasi sistem pelaksanaan promosi dan mutasi bagi pegawai, (4) belum ada tim yang bertugas melakukan sinkronisasi berbagai peraturan perundangan- undangan yang selama ini mengatur status hakim sebagai PNS dengan UU No. 43/1999 yang mengatur status hakim yang baru sebagai pejabat negara.

Sedangkan potensi yang ada untuk mendukung arah kebijakan penataan sistem pembinaan dan pola promosi mutasi sumber daya manusia peradilan yaitu bahwa (1) telah dilakukan *assessment* untuk

pejabat setingkat eselon III untuk pengembangan organisasi dan (2) telah dilaksanakan pelatihan Sumber Daya Manusia Profesional Bersertifikat untuk pejabat setingkat eselon III dan IV. Dengan segala permasalahan, tantangan, dan potensi yang ada, maka strategi yang diterapkan adalah (1) mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi *(competency based HR Management),* (2) menempatkan ulang dan mencari pegawai berdasarkan hasil assessmen, (3) pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan hakim dan pegawai secara berkelanjutan *(capacity building),* (4) menyusun standarisasi sistem pendidikan dan pelatihan aparatur peradilan (dilaksanakan oleh unit Diklat Litbang Kumdil), dan (5) menyusun regulasi penilaian kemampuan SDM di MA untuk menuju pembaruan sistem manajemen informasi yang terkomputerisasi.

Dengan arah kebijakan sebagai berikut:

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

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

1) Kemandirian Anggaran Mahkamah Agung

Kondisi saat ini, dalam hal anggaran, Mahkamah Agung mengalami kendala dalam pemenuhan kebutuhan operasional.Birokrasi keputusan pagu anggaran merupakan kendala utama. Usulan perencanaan anggaran yang diajukan oleh

MA melalui proses pembahasan dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan, acap kali tidak mendapatkan alokasi dana sebagaimana yang diajukan dalam rencana. Untuk menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab MA sebagai lembaga penegak hukum, maka ketersediaan alokasi dana merupakan hal yang penting.

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

2) *Penataan manajemen dalam rangka good court governance*

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

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

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

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

a) Perombakan struktur organisasi dengan mengacu pada alur

business process dan efisiensi manajemen anggaran.

b) Penetapan dan implementasi nilai-nilai utama dalam berbagai aspek pekerjaan untuk mendorong budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi Mahkamah Agung.

c) Transformasi *mindset* mengarah pada *internal service attitude* yang menunjang efisiensi dan efektivitas *business process.*

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Agama Masamba

Sesuai dengan arah pembangunan bidang hukum yang tertuang dalam RPJMN tahun 2025-2029 dan arah kebijakan Mahkamah Agung RI tersebut di atas serta dalam rangka mewujudkan visi Pengadilan Agama Masamba : "*Terwujudnya Pengadilan Agama Masamba yang Agung",* maka Pengadilan Agama Masamba menetapkan 7 sasaran sebagai berikut :

1. Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparansi dan Akuntabel
2. Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyesuaian Perkara
3. Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan
4. Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan
5. Terwujudnya pelaksanaan Pengawasan internal yang efektif dan efisien
6. Tersedianya dukungan manajemen dan tugas teknis dalam penyelenggaraan fungsi Peradilan
7. Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur Pengadilan Agama Masamba.

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

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel, ditetapkan arah kebijakan melalui proses berperkara yang sederhana dan murah dan penguatan akses peradilan. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

Proses berperkara yang sederhana, cepat dan biaya ringan

Pengadilan Agama Masamba memiliki sistem penyelesaian perkara secara sederhana, cepat dan biaya ringan. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2014, bahwa penyelesaian perkara di pengadilan tingkat pertama selama maksimal 5 bulan.

Sasaran Strategis 2 : Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara dilakukan dengan kegiatan yaitu :

Program peningkatan manajemen administrasi perkara sesuai Pola Bindalmin.

Manajemen yang baik akan menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi suatu lembaga. Badan Peradilan Agama merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang bersifat teknis peraadilan kepada masyaarakat pencari keadilan oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya memerlukan manajemen administrasi yang baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yaitu mengacu pada buku II tentang Pola bindalmin**.**

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

Untuk mewujudkan sasaran strategis peningkatan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan dicapai dengan arah kebijakan sebagai berikut pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin, sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung RI nomor 1 tahun 2014 dilakukan dengan kegiatan yaitu :

a. *Pembebasan biaya perkara untuk masyarakat miskin*

Pembebasan biaya perkara bagi masyarakat miskin terdapat kendala berupa sikap masyarakat yang malu/tidak yakin terhadap layanan tersebut. Hal ini diharapkan ke depan dapat dilakukan publikasi

manfaat pembebasan perkara bagi masyarakat miskin, meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM tentang mekanisme penggunaan jasa bantuan hukum dan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Keuangan dan BPK agar mendapat perlakuan tersendiri atas pertanggungjawaban keuangannya.

b. *Pemberian Layanan Bantuan Hukum*

Pemberian layanan bantuan hukum terutama bagi masyarakat miskin dalam hal untuk memperoleh informasi mengenai tata cara persidangan, konsultasi hukum dan pembuatan gugatan/permohonan sudah dapat dilakukan di Pengadilan Agama Masamba dan hal itu diberikan secara cuma-cuma (gratis) sebagaimana PERMA Nomor 01 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan.

Sasaran Strategis 4 : Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan.

Dalam mewujudkan sararan strategis yang terkait dengan kepatuhan terhadap putusan Pengadilan, Pengadilan Agama Masamba merespon cepat jika ada permohonan sita maupun eksekusi terhadap putusan untuk segera ditindaklanjuti. Begitupula dengan perkara perceraian ketika putusan sudah berkekuatan hukum tetap (BHT) segera diterbitkan akta cerai.

Sasaran Strategis 5 : Terwujudnya pelaksanaan Pengawasan internal yang efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan sasaran strategis pelaksanaan pengawasan, ditetapkan arah kebijakan sebagai berikut : (1) Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan; (2) Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan; (3) Peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan peradilan bagi masyarakat. Dengan uraian per arah kebijakan sebagai berikut :

1. *Penguatan SDMpelaksana fungsi pengawasan*

Penguatan SDM pelaksana fungsi pengawasan merupakan hal yang

sangat diperlukan dalam mewujudkan bebagai langka kebijakan strategi guna mewujudkan Visi dan Misi serta tujuan organisasi. Pelaksanaan fungsi tersebut telah memberikan banyak capaian dan kemajuan. Daya penguatan fungsi SDM baik teknis maupun non teknis diharapkan akan berjalan seimbang guna mewujudkan layanan masyarakat/ pencari keadilan yang prima dan terkontrol.

2. *Penggunaan parameter obyektif dalam pelaksanaan pengawasan*

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

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

   Peningkatan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Pengaduan bagi masyarakat permasalahannya, Pengadilan Tingkat Banding sebagai

ujung tombak pengawasan untuk menindaklanjuti laporan dari daerah, telah berfungsi maksimal. Namun masih banyak masyarakat belum mengetahui dan memahami mekanisme pengaduan dan belum adanya regulasi jaminan mengenai kerahasiaan dan perlindungan terhadap identitas pelapor pengaduan sedangkan potensi yang ada yaitu Keputusan KMA RI No.076/KMA/SK/VI/2009 tentang petunjuk pelaksanaan penanganan pengaduan di lingkungan lembaga Peradilan, mekanisme layanan pengaduan online. Telah tersedia pengaduan online melalui website Pengadilan Agama Masamba dan SMS pengaduan.

Sasaran Strategis 6 : Tersedianya dukungan manajemen dan tugas teknis dalam penyelenggaraan fungsi Peradilan

Dengan arah kebijakan sebagai berikut :

a. Peningkatan Mutu dan Kapasitas Aparatur Pengadilan

Mempersiapkan aparat dengan pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan dalam melayani masyarakat, agar diharapkan menghasilkan aparat peradilan yang kuat dan berwibawa.

b. Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pengadilan

Dukungan manajemen khususnya bagian kesekretariatan yang merupakan unsur pendukung Pengadilan (*supporting system*) dalam melaksanakan tugasnya untuk memeriksa dan mengadili perkara menjadi unsur penting yang membentuk kompetensi pimpinan pengadilan.

Kesekretariatan khususnya dalam pengelolaan anggaran, BMN, teknologi informasi dan kepagawaian dalam pengelolaanya harus berpedoman kepada peraturan terkait dengan tupoksi setiap bagian sehingga pengelolaannya lebih akuntabel.

Peningkatan profesionalisme aparatur pengadilan dalam memberikan pelayanan dan bantuan hukum kepada masyarakat tidak dapat dihitung hanya dari kinerja hakim dalam memeriksa dan memutus perkara untuk melaksanakaan tugas dan fungsinya Pengadilan harus

didukung oleh manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya yang dapat mendukung kelancaraan pelaksanaan tugas pokok pengadilan.

Sasaran Strategis 7 : Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur Pengadilan Agama Masamba.

Sasaran strategis tersedianya sarana dan prasarana, kinerja dalam pengelolaan aset, Pengadilan Agama Masamba melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Melakukan perencanaan terhadap kebutuhan belanja modal.
2. Segera merealisasikan belanja modal dengan berpedoman pada regulasi pengadaan yang ada.
3. Penertiban pengelolaan aset;
4. Melakukan risk analysis untuk setiap aset milik negara berupa tanah dan bangunan ataupun aset lain yang dianggap perlu;
5. Mengoptimalkan aplikasi SIMAK BMN dalam menata usahakan aset.

3.3. Kerangka Regulasi

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor : 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional secara tegas menyatakan bahwa kerangka regulasi menjadi bagian dari salah satu dokumen perencanaan pembangunan nasional. Pasal 4 ayat (2) menyatakan:

"*RPJM Nasional merupakan penjabaran dari visi, misi dan Program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada RPJM Nasional, yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program kementrian / lembaga dan lintas Kementerian / Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa* ***kerangka regulasi*** *dan kerangka pendanaan* "

Seiring dengan diterbitkannya UU Nomor : 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional tersebut di atas, dan UU Nomor : 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, guna mendorong pencapaian prioritas pembangunan nasional,

khususnya terwujudnya kepastian hukum, maka diperlukan adanya suatu regulasi peraturan perundang-undangan yang berkualitas. Mahkamah Agung sebagai salah satu Lembaga Tinggi Negara pada RPJM periode III tahun 2025-2029 oleh pemerintah diberi amanat untuk melaksanakan program pemerintah guna terwujudnya pembangunan hukum nasional ditujukan untuk semakin mengembangkan kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek. Tahapan Sasaran Pembangunan Hukum Nasional Jangka Menengah RPJMN tahun 2025-2029 adalah *Kesadaran dan penegakan hukum dalam berbagai aspek kehidupan berkembang makin mantap serta profesionalisme aparatur negara di pusat dan daerah makin mampu mendukungpembangunan nasional.*

Dalam melaksanakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM tahun 2025-2029 yang diamanatkan kepada setiap kementrian / lembaga, maka kementerian / lembaga dimaksud harus menetapkan **kerangka regulasi** yang dijadikan sebagai instrument guna pencapaian sasaran kelembagaan. Kerangka regulasi merupakan *perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku masyarakat dan penyelenggaran Negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara.* Kerangka regulasi ini diatur dalam pasal 1 angka 14 Permen PPN / Kepala Bappenas Nomor : 1 tahun 2014 tentang pedoman Penyusunan RPJMN 2025-2029 dan Peraturan sesmen PPN / Bappenas tentang juklak Nomor : 2/Juklak/Sesmen/03/2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan tentang Pedoman Pengintegrasian Kerangka Regulasi dalam RPJMN.

Perlunya dimasukkan kerangka regulasi dalam rencana stratejik tahun 2025-2029 adalah :

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

Mahkamah Agung sebagai salah satu lembaga tinggi negara dalam merealisasikan program pemerintah yang dituangkan dalam RPJM tahun 2025-2029 juga harus menetapkan kerangka regulasi. Begitu pula Pengadilan Agama Masamba sebagai ujung tombak Mahkamah Agung RI dalam hal menerima, memeriksa dan menyelesaikan perkara yang diajukan oleh para pencari keadilan *(justiciabelen)* di wilayah Kabupaten Luwu Utara. Penetapan kerangka regulasi yang dibuat Pengadilan Agama Masamba sudah barang tentu akan selalu seiring dengan kebijakan lembaga yang dituangkan dalam arah kebijakan dan strategi Pengadilan Agama Masamba, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Kerangka Regulasi Pengadilan Agama Masamba

Isu Strategis	Arah Kebijakan 2025-2029	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi	Bagian Penanggungjawab	Bagian Terkait
1. Peningkatan Penyelesaian Perkara	∂ Penyederhanaan proses berperkara, Penguatan akses pada keadilan, Modernisasi manajemen perkara ∂ Penataan ulang organisasi manajemen perkara, ∂ Penataan ulang proses menajemen perkara.	➢ Pembentukan landasan hukum untuk meminimalisir sisa perkara akhir tahun.	➲ SK Ketua tentang Panjar Biaya Perkara ➲ SK Ketua Tentang Biaya Proses Perkara Tingkat Pertama ➲ SK Ketua Tentang Daftar Urut Senioritas Hakim dan Susunan Majelis ➲ SK Ketua Tentang Daftar Urut Senioritas PP dan Susunan Panitera/PP Pendamping sidang ➲ SK Ketua tentang Biaya Perjalanan Jurusita / Radius. ➲ SK Ketua tentang Biaya Proses dan Penggunaan Biaya Proses ➲ SK tentang Pembagian wilayah Jurusita ➲ SK Ketua tentang Hakim Mediator. ➲ SK Ketua tentang Penyerahan Salinan Putusan.	Kepaniteraan	Kepaniteraan
2. Optimalisasi Manajemen Pengadilan Agama Masamba	∂ Peningkatan penyelesaian perkara. ∂ Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, ∂ Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan,	➢ Implementasi SK KMA tentang percepatan penyelesaian perkara, ➢ Penambahan volume sidang keliling, Posbakum, dan perkara prodeo, Peningkatan	➲ SK Ketua Tentang Penunjukkan Pejabat Pengelola Infonnasi dan Dokumentasi (PPID) ➲ SK Ketua Tentang Standar Layanan Infornasi ➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Petugas Meja Infonnasi ➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Petugas Meja Pengaduan ➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Petugas Penerimaan Perkara ➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Petugas Meja I, Meja II dan Meja III	Kepaniteraan	Kepaniteraan

		pelayanan publik, Implementasi hasil bimtek.	➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Kasir ➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Petugas Penjaga Sidang ➲ SK Ketua Tentang Perlengkapan Persidangan ➲ SK Ketua Tentang Petugas dan Pemakaian Antrian Sidang ➲ SK Ketua Tentang Alih Media Arsip ➲ SK Ketua Tentang Penggunaan Ruangan dan Perlengkapan Posbakum ➲ SK Ketua Tentang Pelaksanaan Sidang di Luar Gedung.		
3. Peningkatan Kapabilitas Aparatur Pengadilan Agama Masamba	∂ Peningkatan efektifitas kineija aparatur teknis dan non tenis peradilan,	➢ Pembentukan landasan hukum Peningkatan kualitas aparatur peradilan bidang teknis dan non teknis	➲ SK Ketua Tentang Tim Reformasi Birokrasi Pengadilan Agama Masamba ➲ SK. Ketua tentang SOP ➲ SK. Ketua tentang Uraian tugas Pejabat dan Pegawai ➲ SK. Ketua tentang Penilaian dan Penunjukan Role Model ➲ SK. Ketua tentang Tim Baperjakat	Ketua, Kepaniteraan dan Kesekretariatan	Ketua, Kepaniteraan dan Kesekretariatan
4. Peningkatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Pengadilan Agama Masamba	∂ Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.	➢ Pembentukan landasan hukum tata kelola optimalisasi teknologi informasi dan peningkatan kualitas aparatur peradilan.	➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Tim Pengelola Teknologi Informasi ➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Tim Pengelola Website	Kesekretariatan	Kesekretariatan dan Kepaniteraan

5. Sarana dan Prasarana Aparatur Pengadilan Agama Masamba	∂ Peningkatan sarana dan prasarana pendukung kinerja aparatur Pengadilan Agama Masamba	➢ Pembentukan landasan hukum skala prioritas pemenuhan sarana dan prasarana kinerja aparatur Pengadilan Agama Masamba	➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Pemegang Barang Milik Negara	Kesekretariatan	Kesekretariatan dan Kepaniteraan
6. Optimalisasi Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Pengadilan Agama Masamba	∂ Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara, ∂ Peningkatan kualitas pengawasan	➢ Pembentukan landasan hukum standar pengawasan kinerja aparatur peradilan dan peningkatan kualitas pengawasan.	➲ SK Ketua Tentang Penunjukan Hakim Pengawas Bidang ➲ SK. Ketua tentang petugas daftar hadir/daftar pulang ➲ SK. Ketua tentang Pengawas kedisiplinan ➲ SK. Ketua tentang tentang tata tertib kedinasan	Wakil Ketua dan Hakim Pengawas Bidang	Hakim, Kepaniteraan dan Kesekretariatan

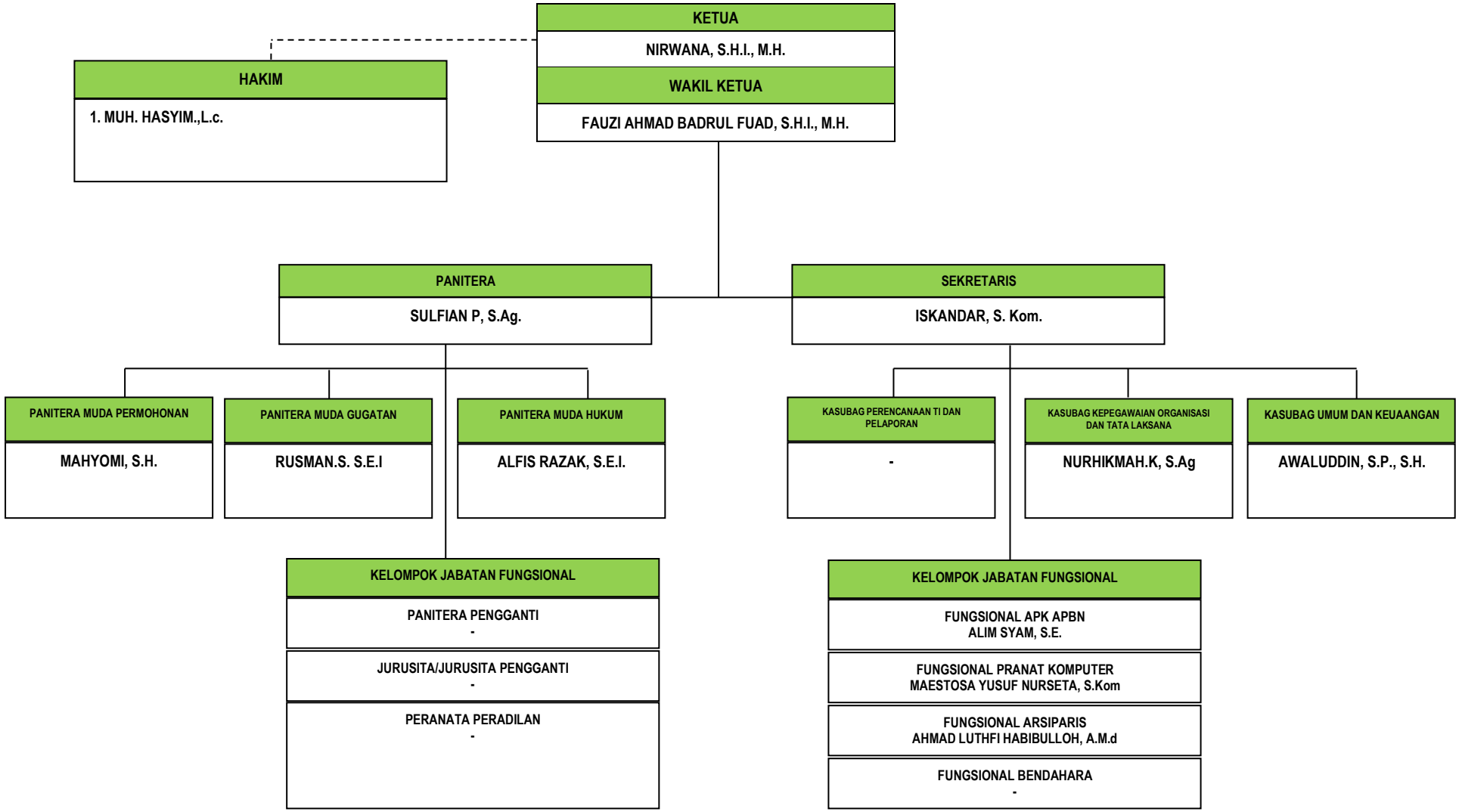
3.4. Kerangka Kelembagaan

Organisasi dan Tata Kerja Pengadilan Agama Masamba telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 Tentang Peradilan Agama, Keputusan Presiden Nomor 21 Tahun 2004 Tentang Pengalihan Organisasi, Administrasi dan Finansial dilingkungan Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Agama serta Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor KMA/004/SK/II/1992 tanggal 24 Pebruari 1992 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan Pengadilan Agama dan Pengadilan Tinggi Agama, dan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan, sedangkan dalam Pelaksanaan Tugas dan Administrasi Peradilan berpedoman pada Buku I dan II Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor KMA/001/SK/I/1991.

Dari Organisasi Tata Kerja serta Pedoman Pelaksanaan Tugas, Pengadilan Agama Masamba dapat melaksanakan tugas-tugas pokok lembaga peradilan yakni menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan perkara yang diajukan oleh para pencari keadilan. Pelaksanaan Tugas tersebut juga dilaksanakan dalam rangka meningkatkan citra dan wibawa Pengadilan Agama sebagai pengadilan yang mandiri yakni dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai hasil baik yang menyangkut tugas-tugas teknis dan administrasi yustisial maupun tugas-tugas administrasi umum.

Struktur Organisasi Pengadilan Agama Masamba sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI
PENGADILAN AGAMA MASAMBA



BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis, Pengadilan Agama Masamba menetapkan target kinerja selama lima tahun (tahun 2025 sampai dengan 2029) sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
1	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	Persentase Sisa Perkara yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	-
		Persentase Perkara yang diselesaikan tepat waktu	88%	90%	93%	96%	100%
		Persentase penurunan sisa perkara	20%	18%	15%	12%	-
		Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum: - Banding - Kasasi - Peninjauan Kembali	95%	95%	97%	97%	97%
		Index responden pencari keadilan yang puas terhadap pelayanan peradilan	97%	97%	97%	97%	100%
2	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyesuaian Perkara	Persentase Isi Putusan yang diterima oleh para pihak tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	2%	4%	4%	4%	4%
		Persentase berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	98%	98%	98%	98%	-
		Persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak putus	1%	1%	1%	1%	-
3	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	Persentase perkara Prodeo yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase Perkara yang diselesaikan diluar gedung Pengadilan	100%	100%	100%	100%	100%
		Persentase Perkara Permohonan *(Voluntair)* Identitas Hukum	100%	100%	100%	100%	-
		Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100%	100%	100%	100%	100%
4	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	100%	100%	100%	100%	100%
5	Terwujudnya pelaksanaan	Persentase Pengawasan oleh Hakim Pengawas Bidang.	100%	100%	100%	100%	100%

	Pengawasan internal yang efektif dan efisien	Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
6	Tersedianya dukungan manajemen dan tugas teknis dalam penyelenggaraan fungsi Peradilan	Prosentase Pelaksanaan dan Pelaporan Administrasi Keuangan yang sesuai peraturan	100%	100%	100%	100%	100%
		Prosentase Pelaksanaan dan Pelaporan Administrasi Kepegawaian yang sesuai peraturan	100%	100%	100%	100%	100%
		Prosentase Pelaksanaan dan Pelaporan Pengelolaan Aset yang sesuai peraturan.	100%	100%	100%	100%	100%
7	Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur Pengadilan Agama Masamba	Prosentase Pengadaan Sarana dan Prasarana	100%	100%	100%	100%	100%

Untuk alokasi anggaran per kegiatan, ada pada matrik kinerja dan pendanaan sesuai dengan Program dan kegiatan yang ada pada DIPA satuan kerja sebagai berikut :

MATRIK KINERJA dan PENDANAAN 2025-2029
PENGADILAN AGAMA MASAMBA

Kode	Program / Kegiatan	Sasaran	Indikator Kinerja Kegiatan	Target					Indikasi Pendanaan				
				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
005.01.01	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung								3.077.923.000	3.105.426.000	3.408.769.000	3.386.177.000	3.253.923.000
1066	Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	Tercapainya Realisasi Belanja Pegawai dan Belanja Barang											
			Layanan Dukungan Manajemen Pengadilan	12 Bulan layanan	12 Bulan layanan	12 Bulan layanan	12 Bulan layanan	-	40.880.000	5.000.000	40.880.000	40.880.000	-
			Layanan Perkantoran	12 Bulan layanan	12 Bulan layanan	12 Bulan layanan	12 Bulan layanan	12 Bulan layanan	3.077.923.000	3.244.231.000	3.328.769.000	3.708.838.000	3.253.923.000
005.01.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Mahkamah Agung								25.000.000	246.000.000	75.000.000	75.000.000	-
1071	Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	Terpenuhinya Sarana Dan Prasarana Lembaga Peradilan											
			Terselenggaranya pengadaan Sarana dan Prasarana Layanan Internal (Overhead)	1 layanan	2 layanan	12 Bulan layanan	12 Bulan layanan	-	25.000.000	246.000.000	75.000.000	75.000.000	-
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

005.04.08	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama								52.500.000	111.498.000	144.920.000	144.920.000	149.985.000
1053	Peningkatan Manajemen Peradilan Agama	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan											
			Penyelesaian Administrasi Perkara	-	1 Orang	1 Orang	1 Orang	1 Orang	-	-	-	-	-
			Terselenggaranya Penyelesaian Perkara di Lingkungan Peradilan Agama melalui pembebasan biaya perkara	10 Perkara	10 Perkara	10 Perkara	10 Perkara	37 Perkara	6.460.000	9.690.000	19.380.000	19.380.000	24.445.000
			Terselenggaranya Penyelesaian Perkara di Lingkungan Peradilan Agama Melalui Sidang di Luar Gedung/ Sidang Terpadu	40 Kegiatan	55 Kegiatan	55 Kegiatan	60 Kegiatan	60 Perkara	21.040.000	56.808.000	75.540.000	75.540.000	75.540.000
			Terselenggaranya Layanan Bantuan Hukum di Lingkungan Peradilan Agama	250 Jam layanan	300 Jam layanan	350 Jam layanan	350 Jam layanan	500 Jam layanan	25.000.000	45.000.000	50.000.000	50.000.000	50.000.000

Lampiran :

MATRIKS RANCANGAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2029

Instansi : Pengadilan Agama Masamba
Visi : Terwujudnya Pengadilan Agama Masamba Yang Agung
Misi :
1. Menjaga Kemandirian Badan Peradilan
2. Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan kepada Pencari Keadilan
3. Menigkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan
4. Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi Badan Peradilan

No	Tujuan		Target Jangka Menengah (5 Tahun)	Sasaran Strategi		Target				
	Uraian	Indikator Kinerja		Uaraian	Indikator Kinerja	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Meningkatkan Penyelesaian Perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan dan akuntabel	Terwujudnya penyelesaian perkara yang sederhana, tepat waktu, transparan dan akuntabel	100%	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	Persentase sisa perkara Perdata Agama Yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
2.					Persentase sisa perkara Perdata Agama Yang diselesaikan tepat waktu	88%	90%	93%	96%	90%
3.					Persentase sisa perkara Yang tidak mengajukan upaya Hukum Banding	95%	95%	95%	95%	95%
4.					Persentase sisa perkara Yang tidak mengajukan upaya Hukum Kasasi	95%	95%	95%	95%	95%
5.					Persentase sisa perkara Yang tidak mengajukan upaya Hukum Peninjauan Kembali	95%	95%	95%	95%	95%
6.					Index Kepuasan Pencari Keadilan	-	-	97%	97%	97%
7.	Meningkatkan Administrasi Perkara yang efektif, efisien dan akuntabel	Terwujudnya administrasi perkara yang efektif, efisien dan akuntabel	100%	Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Pihak Tepat Waktu	100%	100%	100%	100%	100%

8.					Persentasre Perkara Yang Diselesaikan Melalui Mediasi	2%	4%	4%	4%	4%
9.					Persentase Berkas Perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat watu	98%	98%	98%	98%	98%
10.					Persentase Berkas Perkara yang menarik perhatian Masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari setelah Putus	1%	1%	1%	1%	1%
11.					Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
12.					Persentase Perkara yang diselesaikan diluar gedung pengadilan	100%	100%	100%	100%	100%
13.					Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang mendapat Layanan Banyuan Hukum (Posbakum)	100%	100%	100%	100%	100%
14.					Persentase Perkara Permohonan (Voluntair) Identitas Hukum	100%	100%	100%	100%	100%
15.	Terwujudnya Kepatuhan Terhadap Purusan Pengadilan	Terwujudnya Kepatuhan Terhadap Purusan Pengadilan	100%	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Dieksekusi)	100%	100%	100%	100%	100%

Masamba, 10 Februari 2025
Ketua Pengadilan Agama Masamba

Nirwana, S.H.I., M.H.

BAB IV
PENUTUP

Rancangan Rencana strategis Pengadilan Agama Masamba tahun 2025-2029 disusun dengan mengacu pada Blue Print Mahkamah Agung khususnya yang terkait dengan roadmap tahun 2025-2029 dan arah pimpinan dalam pelaksanaan perencanaan strategis. Sehingga diharapkan hasil capaiannya dapat diukur dan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Mahkamah Agung. Selain itu penyusunan rencana strategis ini diharapkan sudah mengantisipasi dinamika hukum, politik dan sosial yang berkembang di Indonesia.

Dalam rancangan rencana strategis tahun 2025-2029 diuraikan hal-hal yang sudah dicapai Pengadilan Agama Masamba pada tahun 2020-2024 yaitu adanya peningkatan Penyelesaian Perkara, adanya penurunan upaya hukum masyarakat pencari keadilan, adanya penguatan akses terhadap pengadilan melalui kegiatan sidang keliling dan penyelesaian perkara bebas biaya maupun pos layanan bantuan hukum, pelayanan terpadu identitas hukum melalui kegiatan sidang terpadu istbat nikah, penguatan sumber daya manusia dan peningkatan sistem diklat dengan pembelajaran *e-learning*, pelaksanaan reformasi birokrasi, optimalisasi pengawasan.

Dengan keberhasilan tersebut sudah barang tidak terlepas adanya permasalahan-permasalahan yang muncul disamping juga Pengadilan Agama Masamba mempunyai potensi yang cukup kuat antara lain penyederhanaan proses berperkara dan menekan biaya berperkara, manajemen penanganan perkara dan penguatan akses peradilan guna membantu masyarakatkan miskin dan terpinggirkan dalam memperoleh kemudahan akses ke pengadilan.

Guna menentukan arah kebijakan, tujuan dan sasaran kelembagaan, Pengadilan Agama Masamba telah menetapkan Visi Terwujudnya Pengadilan Agama Masamba Yang Agung dan menetapkan Misi yaitu Menjaga kemandirian Aparatur Pengadilan Agama, Meningkatkan kualitas pelayanan hukum yang berkeadilan, kredibel dan transparan, Mewujudkan kesatuan hukum sehingga

diperoleh kepastian hukum bagi masyarakat dan Meningkatkan pengawasan dan pembinaan.

Rancangan Rencana Strategi Pengadilan Agama Masamba tahun 2025-2029 merupakan acuan bagi Pengadilan Agama Masamba dalam tugas penyelenggaraan hukum dan keadilan. Rancangan Renstra ini juga dapat digunakan masyarakat dalam berpartisipasi dalam pembangunan di Pengadilan Agama Masamba.

Selain sebagai acuan dalam perencanaan, Rancangan Renstra ini akan dijadikan landasan bagi penilaian kinerja bagi Pengadilan Agama Masamba.

Dengan adanya Rancangan Renstra ini diharapkan Pengadilan Agama Masamba dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efisien dan efektif serta sesuai dengan aspirasi yang diharapkan masyarakat. Dengan demikian, pelayanan hukum terhadap masyarakat dapat diberikan secara maksimal.