



KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang dalam kami sampaikan ke hadiran Tuhan Yang Maha Pemurah, karena berkat kemurahanNya maka Rencana Strategis ini dapat kami susun

Rencana Strategis Pengadilan Tinggi 2015 -2019 ini kami susun atas dasar amanat undangundang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Dengan telah ditetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu 2015 –2019, sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 Bab. V, pasal 15 bahwa Kepala Satuan Kerja wajib menyiapkan rancangan Renstra sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam proses penyusunan ini mungkin saja ada beberapa kekeliruan yang sifatnya redaksional akan kami perbaiki dilain waktu, Akhirnya Kata kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak khususnya Tim yang telah membantu penyusunan Rencana Strategis (Renstra) ini, semoga dapat bermanfaat dalam mewujudkan menejemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi kepada hasil bagi kemajuan pembangunan dan Penegakan Hukum di Indonesia dan khususnya di Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2014 Pengadilan Tinggi Bengkulu Wakil Sekretaris

<u>UJAJA, SH</u> NIP.196208271987031001

DAFTAR ISI

Kata Pe	ngantar	1
Bab I.	Pendahuluan	3
Bab II.	Visi, Misi dan Tujuan A. Visi B. Misi C. Tujuan D. Sasaran Strategis	10 10 11 17
Bab III.	Arah Kebijakan dan Strategi A. Arah Kebijakan & Strategi Mahkamah Agung Republik Indonesia B. Arah Kebijakan & Strategi Pengadilan Tinggi Bengkulu	26 26 30
Bab IV.	Penutup	34
Lampira	an	35

PENDAHULUAN

A. KONDISI UMUM

SEJARAH BERDIRINYA PENGADILAN TINGGI BENGKULU

erdasarkan Undang Undang nomor 15 Tahun 1982, pada tanggal Pada tanggal 20 Desember 1982 Pengadilan Tinggi Bengkulu resmi berdiri. Peresmiannya dilakukan oleh oleh Menteri Kehakiman RI c.q Direktur Jenderal Pembinaan Badan Peradilan Umum. GedungKantor Pengadilan Tinggi Bengkulu yang terletak di JI. Pembangunan No 21 Padang Harapan Bengkulu dibangun di atas tanah seluas

10.000 m2 terdiri dari dua lantai dengan luas bangunan seluruhnya 150 m2 mulai dibangun pada tahun 1980 dan diresmikan pemakaiannya pada tanggal 5 Mei 1983 oleh Direktur Jenderal Pembinaan Badan Peradil-an Umum yang disaksikan sejumlah Hakim Agung.

Pada awal berdirinya Pengadilan Tinggi



Bengkulu di ketuai oleh Bapak PITOJO, SH dan Wakil Ketua Mahyudin Yacob, SH serta Zainuphin Athman, SH sebagai Panitera Kepala.

WILAYAH HUKUM

Adapun Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Bengkulu pada saat berdiri terdiri dari :

- 1. Pengadilan Negeri Bengkulu yang terletak di Kota Bengkulu
- 2. Pengadilan Negeri Curup yang meliputi Wilayah Rejang Lebong
- 3. Pengadilan Negeri Manna yang meliputi wilayah Bengkulu Selatan
- 4. Pengadilan Negeri Argamakmur Yang Meliputi wilyah Bengkulu Utara

Seiring dengan perkembangan zaman dan adanya otonomi daerah maka pada saat ini telah berdiri beberapa Pengadilan Negeri Baru hasil dari pemekaran beberapa kabupaten di wilayah Propinsi Bengkulu. Adapun Pengadilan negeri baru tersebut adalah:

- 1. Pengadilan Negeri Kepahiang, Pengadilan ini terletak di kabupaten Kepahiang yang merupakan pemekaran dari kabupaten Rejang Lebong yang dahulunya wilayah hukum pengadilan Negeri Curup.
- 2. Pengadilan Negeri Tubei, Pengadilan ini terletak di kabupaten Lebong yang merupakan pemekaran dari kabupaten Rejang Lebong yang dahulunya termasuk di wilayah hukum pengadilan Negeri Curup.
- 3. Pengadilan Negeri Tais, dahulunya wilayah Kabupaten Seluma merupakan daerah pemekaran dari kabupaten Bengkulu Selatan yang masuk kedalam wilayah hukum pengadilan Negeri Manna.
- 4. Pengadilan Negeri Bintuhan, Pengadilan ini terletak di ujung selatang Propinsi Bengkulu tepatnya di kabupaten Kaur yang merupakan pemekaran dari kabupaten Bengkulu Selatan wilayah hukum Pengadilan negeri Manna.

Wilayah hukum Pengadilan Tinggi Bengkulu meliputi seluruh wilayah Propinsi Bengkulu. Sesuai perkembangan sosial dan pemekaran beberapa wilayah kabupaten di Provinsi Bengkulu, maka hingga saat ini Pengadilan Tinggi Bengkulu membawahi Pengadilan Negeri, yaitu:

- 1. Kotamadya Bengkulu
- 2. Kabupaten Bengkulu Selatan
- 3. Kabupaten Rejang Lebong
- 4. Kabupaten Bengkulu Utara
- 5. Kabupaten Muko-Muko
- 6. Kabupaten Lebong
- 7. Kabupaten Kepahiyang
- 8. Kabupaten Seluma
- 9. Kabupaten Benteng

Dalam rangka keterbukaan informasi, Pengadilan Tinggi Bengkulu telah mempunyai sarana sebagai berikut :

1. Website: www.pt-bengkulu.go.id
2. Email: info@pt-bengkulu.go.id

Tugas pokok Pengadilan Tinggi sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang No. 2 tahun 1986 Jo. Undang-Undang No. 8 Tahun 2004 Jo. Undang- Undang No. 48 Tahun 2009, antara lain :

- 1. Pengadilan Tinggi bertugas dan berwenang mengadili perkara pidana dan perkara perdata di tingkat banding;
- Pengadilan Tinggi bertugas dan berwenang mengadili di tingkat pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Negeri di daerah hukumnya;

- 3. Pengadilan Tinggi dapat memberikan keterangan, pertimbangan dan nasihat tentang hukum kepada instansi Pemerintah didaerahnya, apabila diminta;
- 4. Selain tugas dan kewenangan tersebut, Pengadilan Tinggi dapat diserahi tugas dan kewenangan lain oleh atau berdasarkan undang-undang;
- 5. Melakukan pengawasan terhadap jalannya peradilan tingkat pertama.

Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu dalam menjalankan tugas dan fungsinya dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu, dalam hal ini Renstra tahun 2015-2019.

- 1. Renstra Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu merupakan pelaksanaan misi dalam mewujudkan visinya secara bertahap. Rencana yang sedang dilaksanakan Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu pada saat ini adalah menyesuaikan dengan Rencana Mahkamah Agung tahun 2015- 2019.
- 2. Renstra sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu lima tahun ke depan, rencana strategis ini dijabarkan ke dalam program- program yang kemudian diuraikan ke dalam rencana tindakan (action plan). Rencana strategis ini diharapkan didukung oleh anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang oleh sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan lingkungan Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu, baik lingkungan internal maupun eksternal.
- 3. Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu sebagai bagian dari unit organisasi Mahkamah Agung dalam menjalankan tugas dan fungsi atau kegiatannya tersebut adalah untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung yaitu terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung.

Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Bengkulu memiliki 8 (delapan) Pengadilan Negeri yang tersebar diseluruh wilayah Propinsi Bengkulu, diantaranya :

- 1. Pengadilan Negeri Bengkulu
- 2. Pengadilan Negeri Curup
- 3. Pengadilan Negeri Manna
- 4. Pengadilan Negeri Arga Makmur
- 5. Pengadilann Negeri Bintuhan
- 6. Pengadilan Negeri Tais
- 7. Pengadilan Negeri Kepahiang
- 8. Pengadilan Negeri Tubei

B. POTENSI DAN PERMASALAHAN.

1. Lingkungan Internal.

ingkungan interna Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu diperhitungkan dapat menjadi variabel atau besaran yang akan menjadi factor *kekuatan* atau menunjang keberhasilan. Namun demikian, lingkungan internal ini dapat pula menjadi kendala atau factor *kelemaha*n dan pencapaian target rencana strategis ini.

Strength (Kekuatan).

Lingkungan internal Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu yang dapat menjadi **kekuatan** dalam pelaksanaan Renstra ini adalah:

- Merupakan kawal depan (Voorjpost) di wilayah Propinsi Bengkulu.
- Hubungan yang baik dengan Pemerintahan Daerah di Propinsi Bengkulu.
- Visi dan misi yang jelas serta mungkin dicapai;
- Merupakan pengambil keputusan dalam pertimbangan karir (promosi dan mutasi) bagi pegawai sewilayah hukum Pengadilan Tinggi Bengkulu.
- Tugas pokok, fungsi dan wewenang Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu sudah jelas diatur;
- Struktur organisasi Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu yang telah tertata dengan baik.
- Putusan yang senantiasa di input ke dalam Direktori putusan Mahkamah Agung RI.

Weakness (Kelemahan).

Faktor bisa menjadi titik lemah dari Lingkungan internal Pengadilan Tinggi Bengkulu dalam pelaksanakaan rencana strategis ini adalah:

Aspek Proses Peradilan

- Putusan Pengadilan Tinggi Bengkulu belum dapat diunduh/ diakses cepat oleh masyarakat.
- Belum memiliki mekanisme evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat pencari keadilan di wilayah hukum Pengadilan Bengkulu.

Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

➡ Tidak adanya kewenangan Pengadilan Tinggi Bengkulu dalam merekrut serta mendistribusilkan pegawai baru. Sehingga banyak pegawai baru yang terdistribusikan tidak sesuai dengan peruntukannya.

Masih kurangnya kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu;

Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- o Belum diterapkannya evaluasi penilaian kinerja.
- o Belum adanya sistem pengaduan masyarakat yang berbasis teknologi informasi.

Aspek Tertib administrasi dan Manajemen Peradilan

- Sistem Manajemen Perkara yang berbasis Teknologi seperti halnya CTS pada Pengadilan Negeri yang belum ada.
- o Belum adanya Sistem Aplikasi yang berhubungan dengan administrasi persuratan.

Aspek Sarana dan Prasarana

 Anggaran yang diterima Pengadilan Tinggi Bengkulu dari pusat belum sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang diajukan sehingga berdampak terhadap sarana dan prasarana yang dirasakan kurang memadai dalam mendukung pelaksanaan tupoksi Pengadilan Tinggi Bengkulu

2. Lingkungan Eksternal.

ingkungan eksternal dapat menjadi *peluang* maupun *ancaman* bagi keberhasilan rencana strategis ini. Oleh karena itu, peluang sekecil mungkin harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sedang ancaman dieliminasi sampai sekecil mungkin.

Opportunity (Peluang).

Peluang-peluang yang kemungkinan menjadi penunjang dalam pelaksanaan rencana strategis ini dipandang dari berbagai aspek adalah sebagai berikut :

Aspek Proses Peradilan

Website Pengadilan Tinggi Bengkulu yang merupakan media informasi seputar kinerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat menjadi senjata dalam mencapai keberhasilan dalam Rencana Strategis.

Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Adanya tunjangan kinerja/ remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja
- o Adanya sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan yang dilaksanakan Pengadilan Tinggi Bengkulu maupun Mahkamah Agung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Aspek Pengawasan dan Pembinaan

Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara berkala baik untuk internal maupun eksternal ke pengadilan negeri se wilayah hukum Pengadilan Tinggi Bengkulu.

Aspek Tertib Administrasi dan Manajemen Peradilan

Dukungan dan koordinasi yang baik antar pengadilan diwilayah hukum Pengadilan Tinggi Bengkulu.

Aspek Sarana dan Prasarana

Sudah tersedianya fasilitas teknologi informasi di Pengadilan Tinggi Bengkulu berupa jaringan internet dan website resmi.

🖶 Threat (Ancaman).

Adapun hal-hal yang menjadi **ancaman** terhadap keberhasilan pelaksanaan rencana strategis ini adalah:

Aspek Proses Peradilan

Belum tersedianya suatu alat pengukuran kepuasan pencari keadilan.

Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

Sumber Daya Manusia yang ada di Pengadilan Tinggi Bengkulu belum sepenuhnya menguasai akan visi dan misi Pengadilan Tinggi Bengkulu.

Aspek Pengawasan dan Pembinaan

Belum adanya rewards dan punishment untuk mengontrol jalannya kinerja aparat peradilan.

Aspek Sarana dan Prasarana

Anggaran yang diberikan oleh Mahakamah Agung belum mencukupi kebutuhan yang ada untuk menunjang jalannya kinerja organisasi.



VISI, MISI DAN TUJUAN

A. VISI

isi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan citacita dan citra yang ingin diwujudkan oleh organisasi. Pengadilan Tinggi Bengkulu yang merupakan peradilan di bawah Mahkamah Agung, visi Pengadilan Tinggi Bengkulu selaras dengan visi Mahkamah Agung yaitu:

" TERWUJUDNYA BADAN PERADILAN INDONESIA YANG AGUNG"

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

- 1. Melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen, efektif, dan berkeadilan.
- 2. Didukung pengelolaan anggaran berbasis kinerja secara mandiri yang dialokasikan secara proporsional dalam APBN.
- 3. Memiliki struktur organisasi yang tepat dan manajemen organisasi yang jelas dan terukur.
- 4. Menyelenggarakan manajemen dan administrasi proses perkara yang sederhana, cepat, tepat waktu, biaya ringan dan proporsional.
- 5. Mengelolah sarana prasarana dalam rangka mendukung lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi penyelenggaraan peradilan.
- 6. Mengelolah dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan 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 TI terpadu.

B. MISI

Isi adalah cara untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Seperti diuraikan sebelumnya, fokus pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya adalah pelaksanaan fungsi kekuasaan kehakiman yang efektif, yaitu memutus suatu sengketa/menyelesaikan suatu masalah hukum guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dengan didasari keagungan, keluhuran, dan kemuliaan institusi.

Misi Badan Peradilan 2010-2035, adalah:

- 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.

Penjelasan keempat misi Badan Peradilan yang digagas, dalam rangka memastikan "Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung" dua puluh lima tahun mendatang, adalah sebagai berikut:

1. Menjaga kemandirian badan peradilan.

yarat utama terselenggaranya suatu proses peradilan yang obyektif adalah adanya kemandirian lembaga yang menyelenggarakan peradilan, yaitu kemandirian badan peradilan sebagai sebuah lembaga (kemandirian institusional), serta kemandirian hakim dalam menjalankan fungsinya (kemandirian individual/fungsional). Kemandirian menjadi kata kunci dalam usaha melaksanakan tugas pokok dan fungsi badan peradilan secara efektif.

Sebagai konsekuensi dari penyatuan atap, di mana badan peradilan telah mendapatkan kewenangan atas urusan organisasi, administrasi dan finansial (konsep satu atap), maka fungsi perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan organisasi, administrasi, dan finansial seluruh badan peradilan di Indonesia harus dijalankan secara baik. Hal ini dimaksudkan agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas kekuasaan kehakiman yang diembannya. Hal penting lain yang perlu diperjuangkan adalah kemandirian pengelolaan anggaran berbasis kinerja dan penyediaan sarana pendukung dalam bentuk alokasi yang pasti dari APBN. Kebutuhan adanya kepastian ini untuk memberikan jaminan penyelenggaraan pengadilan di seluruh Indonesia.

Selain kemandirian institusional, kemandirian badan peradilan juga mengandung aspek kemandirian hakim untuk memutus (kemandirian individual/fungsional) yang terkait erat dengan tujuan penyelenggaraan

pengadilan. Tujuan peyelenggaraan pengadilan yang dimaksud adalah untuk menjamin adanya pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi setiap manusia. Selain itu, juga perlu dibangun pemahaman dan kemampuan yang setara di antara para hakim mengenai masalah-masalah hukum yang berkembang.

2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.

ugas badan peradilan adalah menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Menyadari hal ini, orientasi perbaikan yang dilakukan MA mempertimbangkan kepentingan pencari keadilan dalam memperoleh keadilan. Adalah keharusan bagi setiap badan peradilan untuk meningkatkan pelayanan publik dan memberikan jaminan proses peradilan yang adil.

Keadilan, bagi para pencari keadilan pada dasarnya merupakan suatu nilai yang subyektif, karena adil menurut satu pihak belum tentu adil bagi pihak lain. Penyelenggaraan peradilan atau penegakan hukum harus dipahami sebagai sarana untuk menjamin adanya suatu proses yang adil, dalam rangka menghasilkan putusan yang mempertimbangkan kepentingan (keadilan menurut) kedua belah pihak.

Perbaikan yang akan dilakukan oleh MA, selain menyentuh aspek yudisial, yaitu substansi putusan yang dapat dipertanggungjawabkan, juga akan meliputi peningkatan pelayanan administratif sebagai penunjang berjalannya proses yang adil. Sebagai contoh adalah adanya pengumuman jadwal sidang secara terbuka dan pemberian salinan putusan, sebagai bentuk jaminan akses bagi pencari keadilan.

3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan.

ualitas kepemimpinan badan peradilan akan menentukan kualitas dan kecepatan gerak perubahan badan peradilan. Dalam sistem satu atap, peran pimpinan badan peradilan, selain menguasai aspek teknis yudisial, diharuskan juga mampu merumuskan kebijakan-kebijakan non-teknis (kepemimpinan dan manajerial).

Terkait aspek yudisial, seorang pimpinan pengadilan bertanggungjawab untuk menjaga adanya kesatuan hukum di pengadilan yang dipimpinnya. Untuk area non-

teknis, secara operasional, pimpinan badan peradilan dibantu oleh pelaksana urusan administrasi. Dengan kata lain, pimpinan badan peradilan harus memiliki kompetensi yudisial dan non-yudisial. Demi terlaksananya upaya-upaya tersebut, MA menitikberatkan pada peningkatan kualitas kepemimpinan badan peradilan dengan membangun dan mengembangkan kompetensi teknis yudisial dan nonteknis yudisial (kepemimpinan dan manajerial).

4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan.

redibilitas dan transparansi badan peradilan merupakan faktor penting untuk mengembalikan kepercayaan pencari keadilan kepada badan peradilan. .Upaya menjaga kredibilitas akan dilakukan dengan mengefektifkan sistem pengawasan, serta publikasi putusan-putusan pembinaan, dipertanggung jawabkan. Selain sebagai bentuk pertanggungjawaban publik, adanya pengelolaan organisasi yang terbuka, juga akan membangun kepercayaan pengemban kepentingan di dalam badan peradilan itu sendiri. Melalui keterbukaan informasi dan pelaporan internal, personil peradilan akan mendapatkan kejelasan mengenai jenjang karir, kesempatan pengembangan diri dengan pendidikan dan pelatihan, serta penghargaan ataupun hukuman yang mungkin mereka dapatkan. Terlaksananya prinsip transparansi, pemberian perlakuan yang setara, serta jaminan proses yang jujur dan adil, hanya dapat dicapai dengan usaha para personil peradilan untuk bekerja secara profesional dan menjaga integritasnya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, Pengadilan Tingggi Bengkulu merumuskan misi untuk mendukung tercapainya visi Mahkamah Agung yaitu Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia Yang Agung. Misi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparan.
- 2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat.
- 3. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan yang efektif dan efisien.
- 4. Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien.
- 5. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penjelasan mengenai misi Pengadilan Tinggi Bengkulu guna memastikan tercapainya misi dari Badan Peradilan dua puluh lima tahun mendatang adalah

sebagai berikut :

Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparan.

embaga peradilan khususnya peradilan umum harus memenuhi harapan dari para pencari keadilan yang selalu menghendaki peradilan yang cepat, sederhana, biaya ringan, dan tidak berbelit-belit yang berakibat proses penyelesaian perkara sampai berbulan-bulan bahkan sampai bertahun-tahun.

Maksud dari peradilan yang sederhana adalah :

Pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara efisien dan efektif, sesuai dengan bunyi Pasal 2 Ayat (4) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009.

Biaya ringan adalah :

Biaya perkara yang dapat dijangkau oleh masyarakat. Namun demikian asas sederhana, cepat dan biaya ringan dalam pemeriksaan dan penyelesaian perkara di Pengadilan tidak mengenyampingkan ketelitian dan kecermatan dalam mencari kebenaran dan keadilan.

Yang dimaksud dengan cepat adalah:

Hakim dalam pemeriksaan harus cerdas dalam menginventarisir persoalan yan diajukan dan mengidentifikasi persoalan tersebut untuk kemudian mengambil intisari pokok persoalan yang selanjutnya digali lebih dalam melalui alat bukti yang ada. Akhirnya dengan cepat mengambil putusan untuk dibacakan dalam persidangan yang terbuka untuk umum.

Yang dimaksud dengan transparan adalah:

Para pencari keadilan yang berperkara di pengadilan dapat mengetahui secara jelas terhadap segala proses yang berlangsung terhadap jalannya suatu perkara dari awal sampai dengan akhir.

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Peradilan dalam rangka peningkatan pelayanan pada masyarakat.

erlu disadari bersama bahwa para pegawai yang bertugas di lembaga peradilan belum sepenuhnya dibekali dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari. Berkenaan dengan hal tersebut Mahkamah Agung beserta jajaran peradilan dibawahnya tidak tinggal diam untuk mengatasi permasalahan itu.

Adapun langkah-langkah yang telah diambil Mahkamah Agung beserta jajaran peradilan dibawahnya diantaranya adalah : melaksanakan bimbingan teknis Juru Sita dan Panitera Pengganti serta Hakim dan mengikutkan pegawai non teknis untuk pelatihan sertfikasi yang sesuai dengan tupoksi masing-masing seperti diklat sertifikasi barang dan jasa.

Melalui kegiatan-kegiatan pelatihan semacam ini diharapkan mampu meningkatkan skill dan pengetahuan para pegawai lembaga peradilan sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada para pencari keadilan serta masyarakat pada umumnya.

3. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan yang efektif dan efisien.

engadilan Tinggi sebagai kawal depan (*Voorpost*) Mahkamah Agung RI didaerah diharapkan dapat membantu Mahkamah Agung dalam mengawasi jalannya roda organisasi setiap Pengadilan Negeri yang berada dibawah naungannya. Oleh karena itu Mahkamah Agung memberikan kewenangan kepada Pengadilan Tinggi untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan baik secara internal maupun eksternal. Untuk melaksanakan kewenangan tersebut Pengadilan Tinggi Bengkulu membentuk Tim Pengawas Daerah dan Tim Pengawas Bidang untuk pelaksanaan pengawasan internal dan eksternal.

Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien.

enurut jenisnya administrasi pengadilan dibedakan menjadi dua yakni administrasi umum dan administrasi perkara/administrasi kepaniteraan, sedangkan menurut penanganannya dilakukan oleh sekretaris dan panitera. Pembedaan dan pemisahan ini melahirkan dua unit kerja yakni kepaniteraan dan kesekretariatan, panitera dibantu wakil panitera menangani administrasi kepaniteraan/perkara dan sekretaris dibantu wakil sekretaris akan menangani administrasi umum (man, money and material).

Seperti diketahui tugas pokok pengadilan adalah menerima, memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya. Yang melaksanakan tugastugas administrasi dalam rangka mencapai tugas pokok tersebut adalah panitera, baik administrasi perkara, administrasi persidangan dan pelaksanaan putusan. Sedangkan pelaksana tugas administrasi umum adalah sekretaris.

Dalam rangka fungsi pengawasan, sekaligus demi terwujudnya tertib administrasi perkara di Pengadilan, Mahkamah Agung RI, telah menetapkan pola

pembinaan dan pengendalian administrasi perkara bagi semua lingkungan peradilan yang disebut dengan POLA BINDALMINDIL yakni SK. MARI No. KMA/019/SK/VIII/1991 untuk Peradilan Umum, SK. KMA/001/SK/I/1991 untuk Peradilan Agama dan SK. KMA No. : KMA/036/SK/VII/1993 untuk PTUN. POLA BINDALMINDIL tersebut memuat lima bidang.

- 1. Pola prosedur penyelenggaraan administrasi perkara (tingkat pertama banding kasasi dan peninjauan kembali).
- 2. Pola tentang register perkara.
- 3. Pola tentang keuangan perkara.
- 4. Pola tentang laporan keuangan.
- 5. Pola tentang kearsipan perkara.

Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peradilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

alah satu upaya untuk menjaga kemandirian badan peradilan adalah dengan upaya untuk tersedianya sarana dan prasarana yang diperuntukan bagi para pegawai badan peradilan. Dengan terpenuhinya sarana dan prasarana yang memadai dapat menjadi jaminan awal bagi terselenggaranya pelayanan prima bagi para pencari keadailan.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut diperlukan suatu pemahaman yang mendalam atas permasalahan yang dihadapi Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu dan juga rencana strategis yang tepat.

Rencana kerja dan strategi yang diterapkan Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu tahun 2015-2019, tidak terlepas dari apa yang digariskan dalam tugas pokok dan fungsi serta visi dan misi Pengadilan Tinggi.

Untuk mencapai tujuan tersebut peran aktif dari semua pihak terutama sekali dari aparatur Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu sangat menentukan sekali, juga sebagai pendukung adalah adanya DIPA Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu. Arahan dan rencana strategi tersebut merupakan langkah-langkah yang mendasar yang harus dilaksanakan oleh Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu untuk mencapai sasaran visi dan misi yang diinginkan.

C. TUJUAN

ujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategis, Pengadilan Tinggi akan dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dan memungkinkan untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi misi organisasi.

Tujuan yang ditetapkan Pengadilan Tinggi Bengkulu sebagai berikut :

- 1. Terwujudnya penyelesaian perkara sesuai SOP
- 2. Terwujudnya peningkatan pelaksanaan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien.
- 3. Terwujudnya peningkatan pelayanan publik yang berkeadilan bagi masyarakat.
- 4. Terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas serta pengelolaan sarana dan prasarana penyelenggara/aparatur Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu.
- 5. Terwujudnya SDM Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu yang profesional
- 6. Terwujudnya disiplin aparatur Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu.
- 7. Terpenuhinya penanganan laporan pengaduan masyarakat

D. SASARAN STRATEGIS

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka ditentukan sasaran strategis sebagai berikut :

- 1. Meningkatnya percepatan penyelesaian perkara secara efektif dan efisien.
- 2. Terlaksananya peningkatan tertib administrasi perkara.
- 3. Terlaksananya peningkatan kualitas dan kuantitas pengawasan.
- 4. Meningkatnya informasi yang dapat dimanfaatkan oleh publik.
- 5. Terlaksananya publikasi status perkara di website.
- 6. Terlaksananya peningkatan pemberitahuan dan pengiriman.
- 7. Terlaksananya peningkatan sarana/prasarana Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu.
- 8. Peningkatan profesionalisme SDM Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu.
- 9. Peningkatan disiplin kerja aparatur Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu
- 10. Peningkatan penyelesaian laporan pengaduan masyarakat

INDIKATOR KINERJA UTAMA

ndikator kinerja utama diperlukan sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategis dalam mencapai tujuan. Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama dengan digambarkan sebagai berikut:

Indikator kinerja utama diperlukan sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategis dalam mencapai tujuan.

Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama dengan digambarkan sebagai berikut :

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN
1 Peningkatan Penyelesaian Perkara Sesuai SOP	Penyelesaian Perkara secara Efektif dan Efisien	a.Persentase Perkara yang Diselesaikan. b. Persentase Sisa Perkara Diselesai kan	a. Perbandingan antara jumlah perkara yang diputus b.Perbandingan antara jumlah sisa perkara yang diputus dengan jumlah sisa perkara.
2 Peningkatan Aksesibilitas Masyarakat Terhadap Peradilan (Acces To Justice)	Aksesibiitas Masyarakat Atas Putusan Perkara	Perbandinga antara jumlah perkara yang sudah putus dan dipublikasikan.	Perbandingan jumlah perkara yang sudah minutasi dan dapat dilihat diwebsite pengadilan tinggi dengan perkara yang sudah diminutasi.

	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Yang Profesional	 a. Persentase Jumlah Pegawai yang Diusulkan Mengikuti Diklat b. Persentase Pega wai Yang Lulus Diklat 	 a. Perbandingan antara jumlah yang diusulkan mengikuti b. Perbandingan antara yang lulus diklat dengan yang mengikuti diklat.
	Peningkatan Kualitas Pengawasan	Pengawasan dan Pembinaan Yang Berkualitas	 a. Persentase Pengaduan yang Ditin daklanjuti. b. Persentase Te muan Yang Ditin daklanjuti 	 a. Perbandingan antara Jumlah Pengaduan Yang Ditindaklanjuti Dengan Jumlah Pengaduan Yang Diterima. b. Perbandingan Antara Jumlah Temuan Yang Ditindaklanjuti dengan Temuan Yang Dilaporkan.
ţ	Peningkatan Tertib Administrasi Perkara dan Manajemen Pera dilan Secara Efekftif dan Efisien	Tertib Administrasi Perkara dan Manajemen Peradilan.	a.Persentase berkas perkara yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap.	a. Perbandingan berkas yang d

		b.Persentase berkas yang diregis ter dan siap di distribusikan ke Majelis	b.Perbandingan antara ber kas perkara banding yang diterima dengan
6 Peningkatan Penyediaan Sarana dan Prasarana	Sarana Dan Prasa rana Yang Mema dai	Persentase Penga daan Sarana dan Prasarana	Perbandingan pengadaan sara na dan prasarana yang diusulkan dengan pengadaan sarana dan prasarana yang telah dilaksanakan.

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	PENJELASAN
		KINERJA UTAMA	

1.Peningkatan	Penyelesaian Per	a.Persentase Per	a. Perbandingan antara
Penyelesaian Perkara Sesuai SOP	kara secara Efektif dan Efisien	kara yang Disele saikan. b. Persentase Sisa Perkara Diselesai kan	jumlah perkara yang diputus dengan perkara yang diregister. b. Perbandingan antara jumlah sisa perkara yang diputus dengan jumlah sisa perkara.
2.Peningkatan Akse sibilitas Masyarakat Terhadap Peradilan (Acces To Justice)	Aksesibiitas Masya rakat Atas Putusan Perkara	Perbandingan antara jumlah perkara yang sudah putus dan dipublikasikan.	Perbandingan antara jumlah perkara yang sudah minutasi dan dapat dilihat diwebsite pengadilan tinggi dengan perkara yang sudah diminutasi.

3.Peningkatan Kua	Terwujudnya Sum	a.Persentase Jum	a. Perbandingan antara
litas Sumber Daya Manusia	ber Daya Manusia Yang Profesional	lah Pegawai yang Diusulkan Mengi kuti Diklat b.Persentase Pega wai Yang Lulus Diklat	jumlah yang diusulkan mengikuti diklatdengan pegawai yang mengikuti diklat. b. Perbandingan antara yang lulus diklat dengan yang mengikuti diklat.
4.Peningkatan Kuali	Pengawasan dan	a.Persentase Peng	a. Perbandingan Antara
tas Pengawasan	Pembinaan Yang Berkualitas	aduan yang Ditin daklanjuti. b.Persentase Te muan Yang Ditin daklanjuti	Jumlah Pengaduan Yang Ditindaklanjuti Dengan Jumlah Pengaduan Yang Diterima. b. Perbandingan Antara Jumlah Temuan Yang Ditindaklanjuti dengan Temuan Yang Dilaporkan.

5.Peningkatan Tertib	Tertib Administrasi	a.Persentase ber	a. Perbandingan antara
Administrasi Perkara dan Manajemen Pera dilan Secara Efekftif dan Efisien	Perkara dan Mana jemen Peradilan.	kas perkara yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap.	berkas yang diajukan banding yang lengkap (terdiri bundle A&B) dengan jumlah berkas yang diajukan banding.

		b.Persentase ber	b.Perbandingan antara ber
		kas yang diregis ter dan siap di distribusikan ke Majelis	kas perkara banding yang diterima dengan berkas perkara yang di distribusi kan ke Majelis.
6.Peningkatan Penye	Sarana Dan Prasa	Persentase Penga	Perbandingan antara
diaan Sarana dan	rana Yang Mema dai	daan Sarana dan	pengadaan sarana dan prasarana yang diusulkan
Prasarana		Prasarana	dengan pengadaan sarana dan prasarana yang telah dilaksanakan.





ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

A. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung

rogram pembaruan peradilan telah dilaksanakan sejak dicanangkannya cetak biru (blue print) pada tahun 2003. Sejak saat itu banyak rekomendasi dari blue print yang telah diimplementasikan baik melalui dukungan dana APBN maupun dana bantuan lembaga donor. Khusus untuk bantuan lembaga donor, Mahkamah Agung hanya menerima dana hibah, dan Mahkamah Agung maupun pengadilan di bawahnya tidak diperkenankan mengelola dana kas dari lembaga donor secara langsung.

Seperti yang telah disampaikan pada laporan tahunan sebelumnya, Mahkamah Agung melalui Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung (SK KMA) selanjutnya membentuk Tim Pembaruan Peradilan dan Kelompok Kerja Pembaruan Peradilan untuk mengkoordinasikan berbagai program pembaruan dan mempercepat implementasinya rekomendasi cetak biru pembaruan.

Tim Pembaruan dan Kelompok Kerja Pembaruan beranggotakan seluruh pimpinan Mahkamah Agung beserta pejabat eselon I dan II serta perwakilan dari masyarakat sipil (civil society).

Saat ini Mahkamah Agung telah memiliki 6 kelompok kerja yaitu: (1) Kelompok Kerja Manajemen Perkara; (2) Kelompok Kerja Teknologi Inforamasi; (3) Kelompok Kerja Pendidikan dan Pelatihan; (4) Kelompok Kerja Pengelolaan Sumber Daya Manusia; (5) Kelompok Kerja Manajemen Keuangan; (6) Kelompok Kerja Pengawasan. Berbagai kegiatan pembaruan yang telah dilaksanakan, sedang berjalan maupun dalam tahap perencanaan, pada hakekatnya merupakan upaya Mahkamah Agung untuk mencapai pengadilan yang modern. Modernisasi pengadilan Indonesia bukanlah semata-mata implementasi teknologi informasi saja namun juga modernisasi terhadap pola kelembagaan, manajemen organisasi dan SDM lembaga peradilan.

Terdapat beberapa program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja lembaga peradilan dan citra lembaga peradilan di mata masyarakat yang manjadi fokus peningkatan (highlight):

Program Keterbukaan Informasi di Pengadilan.

eterbukaan informasi di lembaga peradilan telah dimulai dengan disahkannya Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung (SK KMA) Nomor 144/KMA/VIII/2007 Tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan Tanggal 28 Agustus 2007. Melalui acuan dalam SK KMA ini selanjutnya dilakukan berbagai kegiatan dengan tujuan utama untuk memudahkan masyarakat khususnya para pencari keadilan dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Saat ini beberapa kegiatan yang dilakukan untuk menunjang implementasi SK KMA tersebut antara lain adalah pengembangan website baik ditingkat pusat maupun daerah. Setidaknya 250 website telah dikembangkan oleh Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya yang tidak hanya menjelaskan profile umum pengadilan yang bersangkutan namun juga memberikan informasi mengenai alur perkara di pengadilan, biaya perkara hingga laporan keuangan perkara serta realisasi anggaran. Berikut ini pemetaan pengembangan website pengadilan di seluruh Indonesia.

Lebih lanjut mengenai pengembangan *medium website* untuk akses publik ini akan dijelaskan secara rinci dalam bagian kelima mengenai akses publik dan teknologi informasi. Melihat besarnya kebutuhan masyarakat akan akses informasi, Mahkamah Agung sepanjang secara bertahap memberikan informasi terkait dengan kinerja pengadilan.

Selain informasi terkait perkara maka di tahun 2008 mulai dicanangkan transparansi informasi anggaran dan keuangan pengadilan. Saat ini setidaknya 170 website pengadilan telah menampilkan informasi mengenai besar anggaran yang dikelola, realisasinya per mata belanja serta keuangan perkara. Pada akhir tahun 2008 Mahkamah Agung mulai mengembangkan meja informasi disertai dengan manual atau panduan teknis pelayan informasi di tingkat Mahkamah Agung dengan membentuk tim khusus untuk mengenai masalah ini melalui Surat Keputusan Wakil Ketua MA Bidang Non Yudisial (SK WKMA) Nomor 1/2008. Melalui meja inforamsi ini masyarakat dapat lebih mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan berdasarkan panduan yang dimuat dalam (SK KMA) Nomor. 144/KMA/VIII/2007. Selain itu meja ini juga difungsikan sebagai pintu masuk pengaduan masyarakat akan kinerja pengadilan sehingga pelapor dapat dengan mudah mengetahui status pengaduannya. Namun demikian penanganan pengaduan itu sendiri tetap dilaksanakan oleh Satuan Kerja (Satker) yang berwenang dimana di tingkat Mahkamah Agung hal tersebut merupakan tanggung jawab dari Badan Pengawasan dengan berkoordinasi dengan Ketua Muda Pengawasan.

2. Program Reformasi Birokrasi.

ada tahun 2007 telah dijelaskan latar belakang serta berbagai program reformasi birokrasi yang mulai dilaksanakan di Mahkamah Agung sebagai lembaga percontohan dalam program tersebut. Melalui salah satu Menteri Pendayagunaan **Aparatur** peraturan Negara Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Pedoman reformasi birokrasi pada intinya digunakan sebagai dasar kebijakan dalam menyusun rencana aksi serta mengimplementasikan kegiatan-kegiatan reformasi birokrasi di lembaga negara yang bersangkutan termasuk Mahkamah Agung.

Salah satu upaya yang dilaksanakan Mahkamah Agung dalam program reforamsi birokrasi pada tahun 2008 yaitu pengelolaan SDM di Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya, kegiatan tersebut diantaranya adalah mengenai analisa beban kerja (staffing asessment/ workload analysis) dan pengembangan database SDM beserta pelatihannya kepada para aparatur pengadilan.

3. Peningkatan Kepatuhan Pengisian LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara) di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya.

ujuan utama dari program ini adalah untuk menciptakan jajaran peradilan yang berintegrasi dan menjunjung tinggi pedoman perilaku/kode etik yang berlaku.selain itu, kepatuhan pelaporan harta kekayaan pejabat peradilan secara tidak langsung merupakan penerapan asas-asas umum penyelenggaraan negara yang bersih,dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya berdasarkan Undang-undang No. 28 Tahun 1999.

Salah satu kebijakan penting yang keluarkan oleh Mahkamah Agung terkait program ini antara lain adalah Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2008 Tentang Usul Promosi dan Mutasi Hakim dan Panitera yang mewajibkan seluruh hakim dan panitera di seluruh Indonesia untuk memenuhi kewajiban pengisian LHKPN dan menyampaikan pada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Mahkamah Agung tidak akan mempertimbangkan usulan mutasi dan promosi pejabat yang tidak memenuhi kewajiban pelaporan dan melengkapi bukti bahwa yang bersangkutan telah menyerahkan pada KPK.Sebagai upaya untuk lebih menginternalisasi program di Mahkamah Agung selanjutnya dikeluarkan Surat

Keputusa Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 001/SE/PEMBT.07/IX/2008 Tentang Pembentukan Tim Koordinator Penerima Penyusunan LHKPN berdasarkan pasal 13 Undang-undang No. 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Kepada Para Hakim dan Pejabat Struktural di Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya. Selanjutnya Mahkamah Agung juga menetapkan secara tegas klasifikasi pejabat peradilan yang diwajibkan menyampaikan LHKPN Melalui Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 044/SEK/SK/IX/2008 dan mengeluarkan Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 001/SEK/PENTP.07/XII/2008 Tentang Penetapan Standart Operasional Prosedur Penerima dan Penyusunan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dalam Lingkungan Mahkamah Agung.

Selain pelatihan pengisian LHKPN bagi para hakim, Mahkamah Agung bekerjasama dengan KPK dan Proyek *Milennium Challenge Corporation – Indonesia Control of Corruption* (MCC-ICCP) juga melaksanakan pelatihan tata cara akses *data base* LHKPN milik KPK dan mendorong dikeluarkannnya surat edaran dari masing-masing direktur jenderal dari empat lingkungan peradilan dan tingkat Mahkamah Agung untuk membentuk koordinator penerima dan penyusunan LHKPN dan pengguna aplikasi LHKPN pada direktur jenderal masing-masing badan peradilan. Hal ini dilakukan untuk menjaga konsistensi sistem pelaporan di lingkungan peradilan kedepannya.

4. Upaya Percepatan Implementasi Cetak Biru Pembaruan dan Peradilan, dan Pengembangan Lebih lanjut Dokumen Strategis Pembaruan dan Perencanaan Lembaga Peradilan.

Berbagai rekomendasi atas cetak biru pembaruan Mahkamah Agung dan kertas kerja pembaruan yang dilakukan pada tahun 2003 telah selesai dilaksanakan. Sebagaimana rekomendasi lainnya sedang berjalan dan dalam tahap perencanaan. Untuk menyesuaikan berbagai kegiatan pembaruan dengan kondisi terkini Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya, Mahkamah Agung selanjutnya melakukan pemetaan awal atas implementasi cetak biru dan kertas kerja pembaruan peradilan pada Rakernas Akbar Mahkamah Agung di Jakarta bulan Agustus tahun 2008. Dalam Rakernas Akbar Mahkamah Agung berkomitmen untuk menindaklanjuti hasil pemetaan tersebut dengan melakukan percepatan program pembaruan. Sampai saat ini Mahkamah Agung memiliki beberapa dokumen strategis perencanaan diantaranya cetak biru pembaruan peradilan dan kertas kerja pembaruan, Renstra Mahkamah Agung dan pedoman reformasi birokrasi nasional. Dalam rangka sinkronisasi ketiga dokumen tersebut, Mahkamah Agung kedepannya akan mengembangkan

cetak biru pembaruan peradilan yang memberikan arahan jangka panjang dan pembentukan lembaga peradilan yang modern. Cetak biru tersebut akan disesuaikan dengan kondisi terkini Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya dengan adanya sistem satu atap (one roof system). Arahan ini selanjutnya akan diturunkan ke dalam Renstra lima tahunan dan direalisasikan secara bertahap dalam rencana tahunan Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya.

B. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu.

Kebijakan Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu adalah mendukung program reformasi *judicial/* pembaharuan peradilan yang dilakukan Mahkamah Agung dapat berjalan seperti yang diharapkan. Strategi yang diterapkan sesuai dengan tugas dan fungsi Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu, antara lain:

I. Peningkatan Kinerja

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

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

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

2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

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

 ♣ Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan mengatur dengan jelas

hak dankewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan.

- Memiliki mekanisme penanganan pengaduan
- Meningkatkan sarana prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik

Untuk mewujudkan Visi, Misi, dan sasaran strategis serta arah kebijakan yang telah ditetapkan, maka Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu melaksanakan program yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI untuk Peradilan Tingkat Banding. Adapun program tersebut adalah:

- 1. Program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Dalam pelaksanaan program ini, hasil yang ingin dicapai sebagai berikut:
 - Tercapainya pelaksanaan tugas yang teliti dan akurat, hal ini dapat diukur dengan :
 - Jumlah pengawasan dan pembinaan oleh Hatiwasda, Hatiwasbid dan atasan langsung melalui rapat-rapat koordinasi dan Pengawasan Reguler
 - Jumlah laporan hasil pengawasan yang ditindaklanjuti
 - Terwujudnya pengawasan Kinerja melalui Sarana Intranet
 - Audit Kinerja Ketua dan Panitera/Sekretaris Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri se- Bengkulu sebelum serah terima Jabatan
 - Aparatur Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu yang disiplin tinggi dan berdedikasi tinggi, hal ini dapat diukur dengan :
 - Penerapan SK KMA No. 069/KMA/SK/V/2009
 - Penerapan Kode Etik Hakim
 - Penerapan PP No. 53 tahun 2010
 - ♣ Tercapainya kepuasan masyarakat pencari keadilan, hal ini dapat diukur dengan jumlah pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai dengan SK KMA No.076/KMA/SK/VI/2009

2. Program peningkatan sarana dan prasarana Pengadilan Tinggi Bengkulu di Bengkulu

Dalam pelaksanaan program ini, hasil yang ingin dicapai sebagai berikut :

- a. Tersedianya Sarana Gedung yang representatif dalam penyelenggaraan peradilan, hal ini dapat diukur dengan;
 - Adanya Gedung Kantor yang sesuai dengan proto type
 - Tersedianya rumah dinas hakim yang memadai dengan pembangunan rumah flat untuk hakim

- b. Tersedianya fasilitas pelayanan informasi bagi masyarakat, hal ini dapat diukur dengan :
 - Tersedianya menu website yang lengkap dan up to date
 - Tersedianya brosur tentang alur proses penyelesaian perkara
 - Tersedianya meja informasi dan sarana pengaduan masyarakat
 - Tersedianya pamflet yang berkaitan dengan pelayanan publik
 - Tersedianya informasi mengenai sejarah Peradilan Umum di Bengkulu
- c. Tersedianya sarana dan prasarana Penunjang penyelenggaraan pelayanan publik, hal ini dapat diukur dengan :
 - Pengadaan meubelair
 - Pengadaan alat pengolah data
 - Pengadaan inventaris kantor

3. Program peningkatan manajemen peradilan umum

Dalam pelaksanaan program ini, hasil yang ingin dicapai sebagai berikut :

- 1. Terlaksananya persidangan yang cepat, sederhana dan biaya ringan, hal ini dapat diukur dengan Prosentase perkara yang diselesaikan dalam waktu kurang dari 6 bulan
- 2. Terlaksananya sistem administrasi perkara berbasis teknologi Informasi, serta penyelesaian administrasi perkara sesuai dengan SOP, hal ini dapat diukur dengan Penerapan pola-pola bindalmin dan SOP dengan benar, cepat dan tepat.
- 3. Terlaksananya percepatan pengiriman berkas perkara, salinan putusan/penetapan, hal ini dapat diukur dengan jumlah pengiriman berkas dan pemberitahuan relass.
- 4. SDM yang berkualitas dan profesional serta bertanggung jawab di bidang tugasnya masing-masing, hal ini dapat diukur dengan jumlah SDM yang telah mengikuti Bimtek.
- 5. Terwujudnya transparansi perkara yang sudah diputus, hal ini dapat diukur dengan prosentase perlaksananya publikasi status perkara di website.



PENUTUP

okumen Rencana Strategis 2015 – 2019 ini disusun untuk menjadi acuan dalam penyusunan program Pengadilan Tinggi Bengkulu agar program –program yang tersusun setiap tahunnya lebih terencana dan terpadu dimana usulan – usulan program / kegiatan setiap tahunnya mengacu pada rencana strategis ini.

Rencana strategis Pengadilan Tinggi Bengkulu tahun 2015-2019 disusun dengan mengacu dan memperhatikan perkembangan lingkungan strategis dalam kurun waktu tahun 2010-2014 dengan memperhitungkan kondisi Mahkamah Agung dan badan peradilan yang terus berubah.

Renstra Pengadilan Tinggi Bengkulu tahun 2010-2014 ini telah memuat langkahlangkah kegiatan yang sejalan dengan pelaksanaan reformasi di bidang peradilan sesuai dengan perubahan paradigma peradilan satu atap (one roof system). Penyusunan rencana strategis ini diharapkan, Pengadilan Tinggi Bengkulu dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai supporting unit pimpinan Mahkamah Agung dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan seperti yang diharapkan oleh masyarakat, dalam hal tuntutan penegakkan supremasi hukum di era reformasi ini serta mendukung terwujudnya lembaga Mahkamah Agung dasn badan peradilan dibawahnya yang bermartabat, berwibawa dan dihormati melalui pengadilan yang modern.

MATRIX RENSTRA PENGADILAN TINGGI BENGKULU

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET KINERJA			
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINEKJA	2015	2016	2017	2018	2019
3	4	5	6	7	8	10
Peningkatan penyelesaian	a. Prosentase perkara yang diselesaikan	90 %	90 %	90 %	90 %	90%
perkara	b. Prosentase sisa perkara yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
Peningkatan tertib administrasi perkara	a. Prosentase berkas yang diajukan banding yang disampaikan secara lengkap	90%	100%	100%	100%	100%
	b. Prosentase berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke Majelis	100%	100%	100%	100%	100%
Peningkatan Kualitas SDM	a. Prosentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial	90%	90%	100%	100%	100%
	b. Prosentase pegawai yang lulus diklat non yudisial	80 %	80 %	80 %	90 %	90%
Peningkatan kualitas	a. Prosentase pengaduan yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
pengawasan	b. Prosentase temuan yg ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)	Prosentase proses penyelesaian perkara yang dapat dipublikasikan	100%	90%	100%	100%	100%
Peningkatan Sarana dan Prasarana yang mendukung Penyelenggaraan Peradilan	Prosentase penyediaan Sarana dan Prasarana yang mendukung penyelenggaraan Peradilan	100%	100%	100%	100%	100%
Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai dan HAkim	a. Prosentase kehadiran pegawaib. Prosentase ketidak hadiran pegawai yang ditindak lanjuti	90%	90%	90% 100%	90%	95% 100%