PENGADILAN AGAMA PALANGKA RAYA

TAHUN 2010 - 2014



PALANGKA RAYA

KATA PENGANTAR

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan dalam pasal 24 ayat (2) bahwa Pengadilan Agama merupakan salah satu lingkungan peradilan di bawah Mahkamah Agung bersama badan peradilan lainnya. Pengadilan Agama merupakan salah satu badan peradilan pelaku kekuasaan kehakiman untuk menyelenggarakan penegakan hukum dan keadilan bagi rakyat pencari keadilan perkara tertentu antara orang-orang yang beragama Islam. Sebagai bagian dari layanan publik, Pengadilan Agama Palangka Raya dituntut berbagai perubahan sebagai implementasi reformasi birokrasi. Sebagai wujud komitmen terhadap upaya reformasi peradilan dan reformasi birokrasi yang berkelanjutan, Pengadilan Agama Palangka Raya berkewajiban mewujudkan rencana-rencana kegiatan dalam bentuk dokumen rencana strategis Tahun 2010- 2014.

Palangka Raya, 13 Agustus 2012
Ketua,

PENGADILAN AGAMA PALANGKA RAYA

Drs. H. Mahbub, A., M.H.I.
NIP. 19520421 198203 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Kondisi Umum 1

B. Potensi dan Permasalahan 6

BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN 3

A. Visi dan Misi 15

B. Tujuan dan Sasaran Strategis 17

BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI 23

BAB IV PENUTUP 31

LAMPIRAN :

BAB I PENDAHULUAN

A. Kondisi Umum

Propinsi Kalimantan Tengah diresmikan pembentukannya oleh Presiden Pertama Republik Indonesia Ir. Soekarno pada tahun 1957 yang terdiri dari 1 (satu) Kotamadya dan 5 (lima) Kabupaten. Seiring dengan pembentukan propinsi tersebut yang baru kota di Palangka Raya dengan serta merta diperlukan lembaga penunjang yang akan menjalankan pemerintahan yang baru dibentuk tersebut, maka secara bertahap dibentuklah institusi kelembagaan baik yang ditingkat propinsi maupun tingkat kabupaten. Sampai tahun 1967 Pengadilan Agama Palangka Raya belum terbentuk, masyarakat muslim di Palangka Raya merasa perlu memohon Pemerintah Pusat melalui tokoh- tokoh masyarakat untuk membentuk Pengadilan Agama di Palangka Raya karena Pengadilan Negri sudah terbentuk, Menyikapi keinginan dari masyarakat Palangka Raya dalam rapat kerja Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Beragama Islam yang di adakan pada tanggal 2 s/d 4 April 1968 di Banjarmasin dalam putusan hasil rapat tersebut antara lain menghendaki agar segera dibentuk Pengadilan Agama/

Mahkamah Syari'ah di Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur. Dan usulan tersebut ternyata di jadikan pertimbangan oleh Menteri Agama dalam pembuatan surat Keputusan Nomor 195 tahun 1968 yang menjadi dasar Pembentukan Pengadilan Agama Palangka Raya.

Pembentukan Pengadilan Agama Palangka Raya mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 1957 tentang Pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah diluar Jawa dan Madura. Dalam pasal 1 Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan : "Ditempat-tempat yang ada Pengadilan Negeri ada sebuah Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah, yang daerah hukumnya sama dengan daerah hukum Pengadilan Negeri". Dalam pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 1957 disebutkan juga bahwa " Pelaksanaan dari Peraturan ini diatur oleh Menteri Agama". Sehubungan dengan Peraturan Pemerintah tersebut Menteri Agama mengeluarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 195 tahun 1968 tentang Penambahan Pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah di Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, Nusa Tenggara dan Sumatera.

Dalam surat keputusan Menteri Agama tersebut disebutkan dalam poin menetapkan : "Membentuk Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah di daerah-daerah dan berkedudukan di kota-kota sebagai berikut :

1. Kotamadya Palangka Raya di Palangka Raya
2. Kabupaten Kotawaringin Barat di Pangkalan Bun
3. Kabupaten Barito di Buntok."

Dalam poin ke enam Keputusan Menteri Agama tersebut disebutkan " Keputusan ini mulai berlaku pada hari ditetapkan." Sedangkan keputusan tersebut di tetapkan di Jakarta pada tanggal 28 Agustus 1968. Walaupun Menteri Agama telah mengeluarkan Surat Keputusan tentang pembentukan Pengadilan Agama di Palangka Raya pada tahun 1968, namun baru ada realisasi berupa penyediaan sarana dan prasarana fisik gedung kantor pada tahun Anggaran 1974/1975 dari DIP Pemerintah Tingkat I Propinsi Kalimantan Tengah. Lokasi kantor terletak di Jln Kapten Piere Tendean No.2 Palangka Raya dengan luas bangunan pertama kali seluas 200 m2.

Adapun Pemerintah Pusat dalam hal ini Departemen Agama baru mengirim atau menyediakan tenaga pegawainya pada tahun 1976, pada tahun itu untuk pertama kali di kirim dari Jakarta dua orang Pegawai masing-masing Drs Mohsoni dan Ustuhri BA. Drs Mohsoni berkedudukan sebagai Ketua Pengadilan/Hakim dan Ustuhri BA sebagai Panitera. Dan secara bertahap pada tahun 1977 di tambah satu orang pegawai yang bernama A. Shobur Hasan BA, kemudian pada tahun

1978 ditambah satu orang pegawai yang bernama Shaleh BA. Begitu juga dalam pengadaan fisik berupa gedung kantor yang pada awal mula pembangunan tahun l974/1975 hanya seluas 200 m2 sekarang telah menjadi 1.113,03 m2 dan berlantai dua.

Kota Palangka Raya secara geografis terletak pada 113°30`- 114°07` Bujur Timur dan 1°35`- 2°24` Lintang Selatan, dengan luas wilayah 2.678,51 Km2 (267.851 Ha) dengan topografi terdiri dari tanah datar dan berbukit dengan kemiringan kurang dari 40%. Secara administrasi Kota Palangka Raya berbatasan dengan:

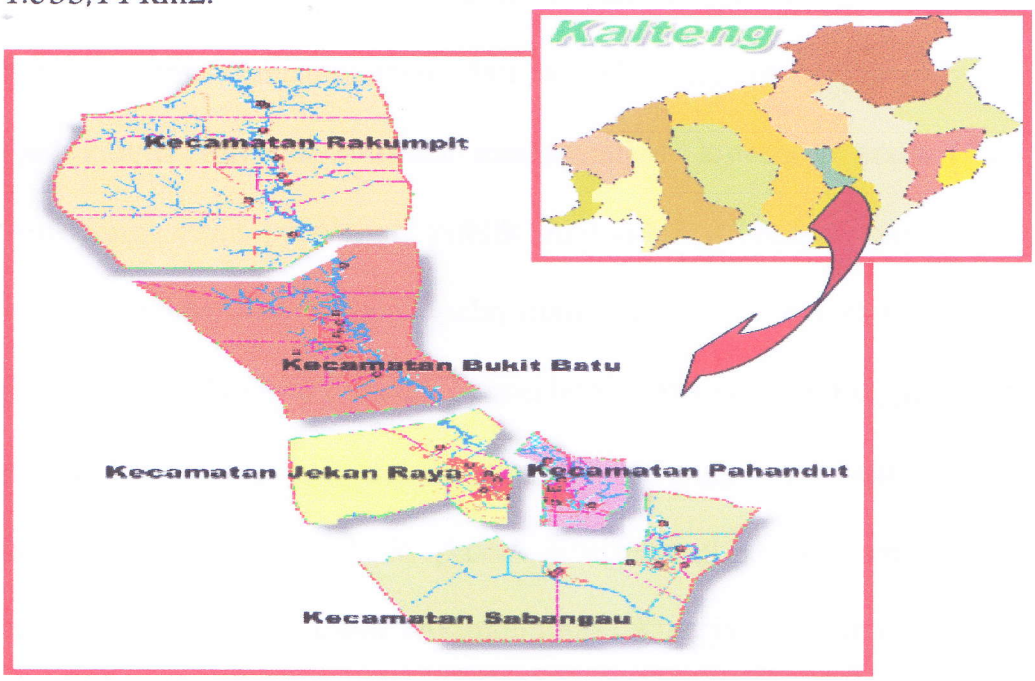
SebelahUtara	: Dengan Kabupaten Gunung Mas
Sebelah Timur	: Dengan Kabupaten Pulang Pisau
Sebelah Selatan	: Dengan Kabupaten Pulang Pisau
Sebelah Barat	: Dengan Kabupaten Katingan



Gambar 1

Peta Wilayah Kota Palangka Raya

Wilayah Kota Palangka Raya terdiri dari 5 (lima) Kecamatan yaitu Kecamatan Pahandut, Kecamatan Sabangau, Kecamatan Jekan Raya, Kecamatan Bukit Batu dan Kecamatan Rakumpit dengan luas masing-masing 117,25 Km2, 583,50 Km2, 352,62 Km2, 572,00 Km2 dan 1.053,14 Km2.



Gambar 2
Peta Wilayah Kecamatan – Kota Palangka Raya

Pengadilan Agama Palangka Raya sebagai salah satu lembaga yang pelayanan publik di bidang hukum islam sudah seharusnya menjadi lembaga peradilan yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, afisien, transparan, akuntabel dan bebas dari Korupsi,

Kolusi dan Nepotisme (KKN). Sesuai amanat reformasi yang tertuang dalam Ketetapan MPR-RI Nomor:XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Wujud nyata dari sikap aparatur Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat reformasi tersebut antara lain tercermin dari penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam penyelenggaraan pelayanan publik dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Melalui pelayanan yang baik berorientasi pada, kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat sehingga terwujudnya tata pemerintahan yang baik *(good governance)*.Untuk mewujudkan harapan tersebut Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu syarat yang harus dilaksakan dengan membuat Rencana Strategis (RENSTRA), perumusan rencana strategis harus memuat seluruh program utama yang berkaitan dengan tugas pokok peradilan.

B. Potensi dan Permasalahan

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Undang-undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan kehakiman bahwa Kekuasaan kehakiman dilakukan

oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan Peradilan Umum, lingkungan Peradilan Agama, lingkungan Peradilan Militer, lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi. Kemudian berdasarkan pasal 21 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasan Kehakiman disebutkan bahwa "Ketentuan mengenai organisasi, administrasi dan finansial badan peradilan sebagaimana dimaksud ayat (1) untuk masing-masing lingkungan peradilan diatur dalam undang-undang sesuai dengan kekhususan lingkungan peradilan masing-masing". Dengan demikian berdasarkan pasal tersebut, lahirlah apa yang disebut dengan peradilan satu atap. Sebagai realisasi dari pasal tersebut lahirlah Undang-Undang No. 50 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.

Pengadilan Agama Palangka Raya, sebagai Pengadilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam di bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syari'ah sebagaimana diatur dalam pasal 49 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang

Peradilan Agama. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Pengadilan Agama mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan teknis yustisial dan administrasi kepaniteraan bagi perkara tingkat pertama serta penyelesaian perkara dan eksekusi.
2. Memberikan pelayanan dibidang administrasi perkara banding, kasasi dan peninjauan kembali serta administrasi peradilan lainnya.
3. Memberikan pelayanan administrasi umum kepada semua unsur dilingkungan Pengadilan Agama (umum, kepegawaian dan keuangan).
4. Memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum Islam pada instansi pemerintah di daerah hukumnya, apabila diminta sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 jo Nomor 50 Tahun 2009 tentang Peradilan Agama.
5. Memberikan pelayanan penyelesaian permohonan pertolongan pembagian harta peninggalan diluar sengketa antara orang-orang yang beragama Islam yang dilakukan berdasarkan hukum Islam sebagaimana diatur dalam pasal 107 ayat (2) Undang- Undang Nomor 7 Tahun 1989 jo. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009

tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.

6. *Waarmerking* akta keahliwarisan di bawah tangan untuk pengambilan deposito/tabungan, pensiunan dan sebagainya.
7. Melaksanakan tugas penyelesaian sengketa ekonomi syari'ah sesuai dengan pasal 49 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 2006 yang telah diperbaharuai yang kedua dengan Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009.
8. Melaksanakan tugas-tugas pelayanan lainnya seperti penyuluhan hukum, memberikan/melaksanakan hisab rukyat dalam penentuan awal pada tahun hijriyah.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tersebut, kami menyadari akan mengalami berbagai tantangan dan kendala, terhadap semua itu Pengadilan Agama Palangka Raya, telah mencoba menganalisa melalui analisis SWOT *(Strength, Weaknes, Oppurtunities, Threats),* melalui kerangka kerja kekuatan dan kelemahan dan kesempatan ekternal dan ancaman sebagai sebuah instrumen dalam rangka pencapaian tujuan tersebut., seperti :

1. **Kekuatan *(Strenght)***

Pengadilan Agama Palangka Raya dalam melaksanakan tugasnya didukung dengan kekuatan yang ada diantaranya :

a. Peraturan perundang-undangan;
b. Struktur Organisasi yang jelas;
c. Ketersediaan Sumber Daya Manusia yang mencukupi;
d. Mekanisme kerja menggunakan Sistem Aplikasi Administrasi Perkara (SIADPA).

2. **Kelemahan *(Weaknes)***

Disamping mempunyai kekuatan tersebut di atas, Pengadilan Agama Palangka Raya juga mempunyai kelemahan, seperti :

a. Kuantitas Sumber Daya Manusia di Pengadilan Agama Palangka Raya sudah mencukupi, akan tetapi dalam penguasaan kerja dan menggunakan SIADPA masih bervariasi, sehingga hasil dari penggunaan aplikasi ini belum maksimal.
b. Hakim sebagai bagian dari pengguna aplikasi SIADPA dalam hal membuat putusan/penetapan Pengadilan, tidak serta merta menggunakan variabel yang tersedia, mereka masih menambahkan kreatifitas sendiri terhadap putusan tersebut, mungkin inilah yang menjadi alasan Hakim-hakim bahwa putusan adalah mahkotanya Hakim.

c. Terjadinya kesenjangan kesejahteraan yang signifikan antara Hakim dengan Pegawai dalam sebuah institusi yang sama pasca diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2012 tentang tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang Berada di Bawah Mahkamah Agung.

d. Tidak tersedianya pegawai tetap yang bertugas di Meja Informasi dan Pengaduan Pengadilan Agama Palangka Raya. Saat ini Meja Informasi dan Pengaduan tersebut diisi oleh beberapa orang Panitera Pengganti, yang demikian itu mereka sudah memiliki tugas sebagai pendamping Hakim dipersidangan, dan yang sangat dikhawatirkan dapat mengganggu waktu mereka dalam penyelesaian Berita Acara Sidang, dan lain sebagainya.

Dengan adanya kelemahan-kelemahan tersebut, muncul upaya pendorong untuk mengatasi permasalah tersebut seoptimal mungkin. Guna meningkatkan kinerja dan pelayanan prima kepada masyarakat melalui upaya-upaya sebagai berikut :

a. Memberikan bimbingan atau DDTK kepada rekan-rekan yang dalam penguasaan dan penggunaan aplikasi SIADPA masih memerlukan pendampingan.

b. Dalam aplikasi SIADPA, akan dibuatkan sistem kamar masing-masing Hakim, sehingga dengan demikian akan mengakomodir kehendak dan kreatifitas keleluasaan Hakim dalam membuat putusan.

c. Memberikan sebuah pemahaman dan pengertian akan arti tugas dan tanggung jawab masing-masing, kendati perjuangan untuk kesejahteraan Non Hakim saat ini terus diusahakan semaksimal mungkin oleh Pimpinan Mahkamah Agung RI sebagai pejabat yang berkompeten terhadap semua itu.

d. Lakukan penunjukan berdasarkan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Agama terhadap seseorang yang memiliki kemampuan atau kompetensi terhadap meja layanan tersebut dengan catatan sementara waktu lakukan pendampingan sebagai bentuk pembelajaran.

3. Peluang *(Opportunities)*

Adapun hal-hal yang menjadi peluang *(Opportunities)* yang dimiliki Pengadilan Agama Palangka Raya yang dapat mempengaruhi tujuan pencapaian sebuah program, seperti :

a. Tersedianya Meja Layanan Informasi dan Pengaduan di Pengadilan Agama Palangka Raya bagi masyarakat pencari keadilan merupakan langkah terbuka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat,

karenanya perlu ditunjuk petugas khusus dan maksimalkan peran dan fungsinya, sebagai pintu terdepan Pengadilan terhadap masyarakat.

b. Sarana dan prasarana yang dimiliki saat ini sudah mencukupi, dengan demikian diharapkan mampu menjawab segala tantangan dan permasalahan terkait pelaksanaan tugas sehari-hari.

c. Terbangunnya website www.pa-palangkaraya.go.id sebagai sarana teknologi informasi yang didalamnya juga memuat info perkara secara online, diharapkan menjadi akses terbuka kepada masyarakat yang memerlukan informasi tentang Pengadilan Agama Palangka Raya, karenanya lakukan terus update terkait data dan kemajuan yang telah dimiliki.

d. Kuantitas Sumber Daya Manusia di Pengadilan Agama Palangka Raya saat ini sudah mencukupi, diharapkan beban tugas masing-masing akan menjadi lebih ringan, dengan upaya pemanfaatan SDM tersebut semaksimal mungkin, yang pada akhirnya pemberian layanan dan proses yang berjalan di Pengadilan Agama ini akan lebih cepat, transparan dan akuntabel.

4. **Tantangan yang dihadapi *(Threats)***

Hal-hal yang menjadi tantangan saat ini bagi Pengadilan Agama Palangka Raya, seperti :

a. Belum pernah dilakukan survei bagaimana kepuasaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan selama ini oleh Pengadilan Agama Palangka Raya. Kita harus berani melakukan survei seperti ini sebagai bentuk umpan balik dan evaluasi dari masyarakat. Apapun hasilnya, karena langkah ini akan menuju sesuatu yang lebih baik.

b. Belum adanya pemberlakuan sistem reward & punishment terhadap prestasi dan kinerja yang telah dilakukan.

c. Ruang pelayanan dan ruang kerja pegawai saat ini belum memberikan suasana yang nyaman dan tenang, karena kondisi gedung kantor yang belum standar prototype. Kendati beberapa waktu yang lewat kita pernah mengusulkan melalui RKAKL, namun belum berhasil dan kedepan kita akan terus diupayakan perbaikan sarana dan prasarana gedung kantor ini.

BAB II – VISI , MISI DAN TUJUAN

1. Visi

Adapun visi Pengangadilan Agama Palangka Raya adalah **" TERWUJUDNYA PUTUSAN YANG ADIL DAN BERWIBAWA SEHINGGA KEHIDUPAN MASYARAKAT MENJADI TENANG, TERTIB DAN DAMAI DI BAWAH LINDUNGAN ALLAH SWT "**

Dalam mewujudkan visi tersebut, perlu adanya upaya atau usaha-usaha perbaikan guna mewujudkan badan peradilan Agama Indonesia yang Agung dan Pengadilan Agama Palangka Raya secara khusus.

2. Misi

Menerima, Memeriksa, Mengadili, dan Menyelesaikan perkara-perkara yang diajukan oleh umat Islam Indonesia, di bidang Perkawinan, Waris, Wasiat, Hibah, Wakaf, Zakat, Infaq, Sahaqah dan Ekonomi Syari'ah, secara cepat, sederhana dan biaya ringan.

Untuk dapat mewujudkan Visi dan Misi tersebut, harus dilakukan langkah-langkah kongkrit sebagai berikut :

1. Melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen, efektif dan berkeadilan;
2. Didukung pengelolaan anggaran berbasis kinerja secara mandiri yang dialokasikan secara proporsional dalam DIPA;
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 dan prasarana dalam rangka mendukung lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi penyelenggara peradilan;
6. Mengelola dan menbina sumber daya masnusia yang kompeten dengan kreteria obyektif, sehingga tercipta personel peradilan yang berintegrasi dan profesional;
7. Didukung pengewasan secara efektif terhadap prilaku, adiministrasi, dan jalannya peradilan;
8. Berorientasi pada pelayanan publik yang prima;
9. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas dan transparansi;
10. Modern dengen berbasis TI terpadu.

3. Tujuan Dan Sasaran Strategis

Berdasarkan visi dan misi tersebut diatas Pengadilan Agama Palangka Raya menetapkan tujuan yang ingin di capai sebagai berikut :

1. Peningkatan penyelesaian perkara dengan cepat dan tepat waktu.
2. Peningkatan aksesibiltas masyarakat terhadap peradilan *(acces to justice).*
3. Peningkatan Sumber Daya Manusia Pengadilan Agama Palangka Raya yang berkualitas.
4. Peningkatan kemampuan dan kualitas Pengawasan Internal (Hawasbid).
5. Peningkatan tertib administrasi perkara
6. Peningkatan sarana dan prasarana.

Kemudian yang menjadi Sasaran Strategis Berdasarkan tujuan tersebut diatas, maka Pengadilan Agama Palangka Raya menetapkan sasaran strategis sebagai berikut :

1. Penyelesaian perkara dengan cepat dan tepat waktu.
2. Aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan *(acces to justice).*
3. Sumber Daya Manusia Pengadilan Agama Palangka Raya yang berkualitas.
4. Kemampuan dan kualitas Pengawasan Internal.
5. Tertib administrasi perkara
6. Sarana dan prasarana.

INDIKATOR KINERJA UTAMA

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	PENJELESAN
1. *Peningkatan penyelesaian perkara dengan cepat dan tepat waktu*	1. *Penyelesaian perkara dengan cepat dan tepat waktu*	a. *Persentase perkara yang diselesaikan* b. *Persentase sisa perkara yang diselesaikan*	a. *Perbandingan antara yang diminutasi dengan jumlah perkara yang tercatat dalam register* b. *Perbandingan antara sisa perkara yang diminutasi dengan jumlah sisa perkara*
2. *Peningkatan aksesibiltas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)*	2. *Aksesibiltas masyarakat atas putusan perkara*	*Persentase jumlah perkara yang sudah putus dan dipublikasikan*	*Perbandingan jumlah perkara yang sudah diminutasi dan dapat dipublikasikan melalui direktori putusan, dengan perkara yang sudah diminutasi*

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELESAN
3. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Pengadilan Agama Palangka Raya yang berkualitas.*	3. *Sumber Daya Manusia aparat Pengadilan AgamaPalang-ka Raya yang berkualitas*	a. *Persentase pegawai yang diusulkan mengikuti Pendidikan/ Diklat, dll* b. *Persentase*	a. *Perbandingan SDM yang diusulkan mengikuti Pendidikan/ Diklat, dll dengan jumlah yang mengikuti Pendidikan/ Diklat, dll* c. *Perbandingan antara jumlah yang sudah pernah mengikuti dengan jumlah yang belum pernah mengikuti*
4. *Peningkatan kemampuan dan kualitas Pengawasan Internal*	4. *Kemampuan dan kualitas pengawasan internal*	*Persentase Laporan Hasil Temuan yang ditindaklanjuti*	*Perbandingan jumlah Laporan Hasil Temuan yang ditindaklanjuti dengan jumlah temuan yang dilaporkan.*
5. *Peningkatan tertib administrasi perkara*	5. *Tertib administrasi perkara*	*Persentase berkas perkara yang diterima lengkap dan siap disampaikan kepada Ketua*	*Perbandingan jumlah berkas perkara yang diterima lengkap dengan berkas perkara yang disampaikan kepada Ketua Majelis*
6. *Peningkatan sarana dan prasarana*	6. *Sarana dan prasarana*	*Persentase pengadaaan sarpras*	*Perbandingan jumlah pengadaan sarpras yang diusulkan dengan dengan yang dilaksanakan*

Enam Sasaran Strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Agama Palangka Raya untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan semua itu telah diakomodir melalui program dan kegiatan sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Agama

Difasilitasi melalui program ini diharapkan mencapai sasaran strategis dalam hal penyelesaian perkara dengan cepat dan tepat waktu, aksesibilitas masyarakat atas putusan perkara, dan tertib administrasi perkara. Kegiatan pokok yang dapat dilaksanakan diantaranya :

- Penanganan penyelesaian berperkara secara prodeo bagi masyarakat miskin.
- Penyelesaian administrasi perkara dengan tetap waktu
- Publikasi putusan melalui website

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

Melalui program inilah diharapkan dapat menjadi jalan mencapai sasaran strategis dalam hal upaya peningkatan kualitas sumber daya

manusia, peningkatan kemampuan dan kualitas pengawasan internal, terkait hal tersebut ada beberapa hal yang dapat dilaksanakan, seperti :

- Melakukan bimbingan, arahan maupun pendampingan dalam rangka upaya penguatan SDM yang tersedia
- Memberikan kesempatan yang sama dan mengikutsertakan dalam setiap kesempatan, seperti Pendidikan/Pelatihan/Diklat/Bimtek/ Sosialisasi, dan lain sebagainya.
- Mempelajari buku panduan pengawasan yang menjadi tupoksi pengadilan, dan belajar dari pengalaman pengawasan atau pemeriksaan sebelumnya.
- Tindak lanjut atas pengaduan yang diterima
- Tindak lanjut atas Laporan Hasil Temuan (LHP) dari tim pemeriksa baik internal maupun eksternal.

c. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Melalui program peningkatan sarana dan prasarana di lingkungan peradilan tingkat pertama ini, diharapkan dapat menjembatani segala kebutuhan penunjang Pengadilan, seperti :

- Pengadaan meubelair

- Pengadaan alat pengolah data dan komunikasi
- Pengadaan kendaraan dinas
- Rehab atau pembangunan gedung kantor yang sesuai dengan prototype.

BAB III – ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

Dalam rangka upaya mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Pengadilan Agama Palangka Raya menetapkan arah kebijakan dan strategi sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak dapat memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara untuk meningkatkan kinerja seseorang agar tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja itu yang menetapkan adalah individu. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri seseorang, maka akan membentuk suatu kekuatan diri. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana mereka dapat memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan

kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Dalam kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Kemampuan :
   a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat,
   b. Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian.
2. Faktor Motivasi :
   a. Kondisi social : organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
   b. Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistic,
   c. Kondisi fisik : lingkungan kerja

Karenanya peningkatan kinerja sumber daya manusia sangat penting dan membantu dalam upaya menjalankan sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan, karena ini merupakan yang menjadi output pengadilan, sehingga masyarakat pencari keadilan dapat dilayani dengan cepat dan mudah, mereka juga dengan mudah dapat mengakses pengadilan melalui transparansi dan keterbukaan, sehingga mereka menemukan kemudahan beracara dan memperoleh kepastian hukum. Peningkatan kinerja ini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upaya penyelesaian perkara yang diterima, sehingga proses berperkara dengan sederhana, cepat dan biaya ringan dapat

dirasakan masyarakat. Ada hal-hal yang perlu menjadi perhatian dalam strategi peningkatan kinerja tersebut, seperti :

a. Pendidikan

Pendidikan pegawai sangat perlu untuk diperhatikan agar prinsip *the righ man on the right place* dapat diterapkan dalam kehidupan suatu organisasi. Pada umumnya para pegawai tentunya mengaharapkaan agar mereka ditempatkan sesuai dengan jenis dan tingkat pendidikan yang diikutinya.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu *(Sinamora, 2004)*. Kegiatan seperti itu dapat memperluas wawasan, pemahaman, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi keberhasilan pencapaian kinerja.

c. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai yang sesuai akan menjadikan pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan lebih baik dan berhasil lebih baik pula. Agar proses penempatan ini dapat memenuhi kepentingan organisasi dan pegawai yang

bersangkutan, maka prinsip "the right man on the right place doing the right time".

d. Promosi dan Mutasi sesuai dengan kompetensi.

   Menurut *AS. Moenir (1995)* Promosi adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. Sedangkan Mutasi menurut *syuhadak (1995 : 104)* adalah kegiatan pimpinan suatu organisasi atau instansi untuk memindahkan pegawai dari jabatan tertentu ke jabatan yang lain yang sejajar tingkatannya dengan tujuan untuk memperoleh the right man on the right place agar instansi tersebut dapat menjalankan fungsinya secara efektif.

e. Penguasaan dan pemahaman Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing.

f. Perlu adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga tidak menjadi bagian masalah dari pencapaian kinerja yang diharapkan.

2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Dewasa ini kehidupan masyarakat mengalami banyak perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan sebelumnya dan kemajuan yang pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya perubahan pola pikir masyarakat ke arah yang semakin kritis. Hal itu dimungkinkan, karena semakin hari warga masyarakat semakin cerdas dan semakin memahami hak dan kewajibannya sebagai warga. Kondisi masyarakat yang demikian menuntut hadirnya pemerintah yang mampu memenuhi berbagai tuntutan kebutuhan dalam segala aspek kehidupan mereka, terutama dalam mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya dari pemerintah. Publik service (Pelayanan Umum) sering menjadi keluhan masyarakat, terutama dalam hal kualitas atau mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Pemerintah sebagai service provider (Penyedia Jasa) bagi masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, kulitas dari pelayanan aparatur pemerintah akan semakin ditantang untuk optimal dan mampu menjawab tuntutan yang semakin tinggi dari masyarakat, baik dari segi kulitas maupun dari segi kuantitas pelayanan. Adapun strategi pencapaian peningkatan kualitas pelayanan publik itu meliputi :

1. **Peningkatan kualitas perilaku dan keprofesionalan penyelenggara.**

Kualitas dan keprofesionalan aparatur pemerintah adalah salah satu strategi dalam menciptakan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat. Sebab dewasa ini, keluhan-keluhan yang datang dari masyarakat yang menilai pelayanan publik yang diberikan kepada mereka terkendala akibat masih belum tingginya sikap atau perilaku sumber daya manusia aparatur yang langsung berhadapan dengan masyarakat. Rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia aparatur dan keprofesionalan pegawai ini juga mengakibatkan sering terjadinya diskriminasi dalam penyelenggaraan pelayanan public. Sebagian besar masyarakat ada yang menerima pelayanan itu dengan maksimal akan tetapi sebagian lagi hanya mendapatkan pelayanan yang sekedarnya. Karena itulah peningkatan sumber daya manusia dan profesionalitas pegawai menjadi suatu aspek yang patut diperhatikan dalam upaya peningkatan pelayanan publik. Kondisi birokrat yang memiliki kecakapan, ketrampilan, perilaku yang patuh pada hukum dan peraturan yang berlaku, serta penempatan posisi yang sesuai dengan bidangnya, tentunya akan memberikan

dampak yang positif kepada terciptanya pelayanan publik berkualitas.

2. **Menciptakan kebijakan pelayanan publik yang tidak terlalu prosedural dan berbelit-belit.**

Salah satu strategi peningkatan pelayanan publik adalah dengan menciptakan kebijakan-kebijakan yang mendukung terselenggaranya peningkatan pelayanan publik kepada masyarakat. Diharapkan dengan penerbitan kebijakan mengenai peningkatan pelayanan publik itu akan semakin mendorong terciptanya kualitas pelayanan yang efektif, efisien dan akuntabel. Salah satu tujuan dari pembuatan kebijakan itu juga untuk mengubah image dan citra pelayanan public selama ini yang cenderung berbelit-belit, boros dan memakan waktu yang lama. Sehingga pada akhirnya nanti, masyarakat akan semakin lebih terpuaskan dengan setiap layanan yang dilakukan oleh pemerintah.

3. **Peningkatan fasilitas yang menunjang kualitas pelayanan publik.**

Selain aspek diatas, salah satu sisi lain yang patut diperhatikan adalah dengan meningkatkan penyediaan fasilitas yang

menunjang kualitas pelayanan public tersebut. Sebab, tanpa didukung tersedianya fasilitas yang lengkap maka akan menghambat proses penyelenggaraan pelayanan public kepada masyarakat. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, maka sudah sepatutnya pemerintah menerapkan kemajuan teknologi itu untuk menunjang penyelenggaraan pelayanan public. Peningkatan fasilitas ini tentunya mencakup fasilitas fisik dan non fisik. Ketersediaan prasarana ini disadari atau tidak akan semakin mempercepat sekaligus meningkatkan penyelenggaraan pelayanan publik. Dan untuk mewujudkannya maka haruslah diperlukan alokasi dana untuk penyediaan sarana dan prasarana tersebut. Dengan begitu maka segala kendala yang menghalangi penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat akan dapat teratasi.

BAB III – PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Agama Palangka Raya Tahun 2010 – 2014 diarahkan untuk merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal.

Rencana strategis ini merupakan gambaran peta kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan, sehingga sasaran strategis yang telah ditetapkan dan dijalankan melalui program dan kegiatan dapat menghasilkan output kemajuan dan perbaikan Pengadilan Agama Palangka Raya selama kurun waktu lima tahun.

Dokumen renscana strategis ini digunakan sebagai acuan dalam menyusun rencana kegiatan agar lebih terencana dan terpadu, sehingga pencapaian arah, tujuan dan sasaran strategis selama lima tahun kedepan 2010 – 2014 sesuai dengan visi dan misi Pengadilan Agama Palangka Raya dapat terwujud dengan baik.

MATRIKS RENCANA STRATEGIS 2010 - 2014

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja			
				2010	2011	2012	2013
1	*Peningkatan penyelesaian perkara dengan cepat dan tepat waktu*	*Penyelesaian perkara dengan cepat dan tepat waktu*	*a. Persentase perkara yang diselesaikan* *b. Persentase sisa perkara yang diselesaikan*	100% 95%	100% 95%	100% 95%	100% 97%
2	*Peningkatan aksesibiltas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)*	*Aksesibiltas masyarakat atas putusan perkara*	*Persentase jumlah perkara yang sudah putus dan dipublikasikan*	100%	100%	100%	100%
3	*Peningkatan Sumber Daya Manusia Pengadilan Agama Palangka Raya yang berkualitas.*	*Sumber Daya Manusia aparat Pengadilan AgamaPalang- ka Raya yang berkualitas*	*a. Persentase pegawai yang diusulkan mengikuti Pendidikan/ Diklat, dll* *b. Persentase yang mengikuti*	100% 85%	100% 90%	100% 95%	100% 100%
4	*Peningkatan kemampuan dan kualitas Pengawasan Internal*	*Kemampuan dan kualitas pengawasan internal*	*Persentase Laporan Hasil Temuan yang ditindaklanjuti*	100%	100%	100%	100%
5	*Peningkatan tertib administrasi perkara*	*Tertib administrasi perkara*	*Persentase berkas perkara yang diterima lengkap dan siap disampaikan kepada Ketua*	100%	100%	100%	100%
6	*Peningkatan sarana dan prasarana*	*Sarana dan prasarana*	*Persentase pengadaaan sarpras*	100%	100%	100%	100%