RENCANA STRATEGIS

PENGADILAN TINGGI SEMARANG

2015 - 2019

PENGADILAN TINGGI SEMARANG

Jalan Pahlawan No. 19 Semarang – Jawa Tengah

Telp (024) 8311458 8311458, 8416858 Fax. 024-8416858

www.pengadilantinggijateng.go.id

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, telah tersusun Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Tinggi Semarang 2015-2019 sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tinggi Semarang No. W.12.U/233/KP.02.02/I/2014 tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Tinggi Semarang Tahun 2015-2019.

Pengadilan Tinggi Semarang adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan dan sekaligus merupakan kawal depan (*voorpost*) Mahkamah Agung Republik Indonesia yang berada di Propinsi Jawa Tengah.

Renstra ini menguraikan tentang Tujuan yang disinkronisasikan dengan Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran dengan Target yang dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2015 s/d Tahun 2019. Rencana Strategis disusun sesuai dengan Hasil Rekomendasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dalam pelaksanaan Hasil Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tinggi Semarang Tahun 2013 dan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang dikenal dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kementerian/Lembaga (RPJM) yaitu dokumen perencanaan untuk periode 5 *(lima)* tahun dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang yaitu dokumen perencanaan untuk periode 20 *(dua puluh)* tahun serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan matriks pendanaannya disesuaikan dengan alokasi anggaran yang diterima Pengadilan Tinggi Semarang.

Dengan tersusunnya Renstra ini, diharapkan adanya peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja di lingkungan Pengadilan Tinggi Semarang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta tersediannya dokumen Rencana Strategis Mahkamah Agung Tahun 2015-2019 yang lebih akuntabel.

Renstra ini telah diupayakan penyusunannya secara optimal, namun kami menyadari apabila masih ada kekurangannya, maka tidak tertutup kemungkinan adanya perbaikan-perbaikan disesuaikan dengan kebutuhan mendesak/ prioritas dan kebijakan pimpinan Pengadilan Tinggi Semarang. Semoga Renstra ini benar-benar bermanfaat dalam mendukung visi Pengadilan Tinggi Semarang yaitu terwujudnya "***PENGADILAN TINGGI SEMARANG YANG AGUNG"*** dan dapat menjadi acuan untuk Badan Peradilan dibawahnya.

Semarang, 29 Januari 2014
Ketua Pengadilan Tinggi Semarang

Dr. H. Cicut Sutiarso, S.H., M.Hum
NIP. 19550722 198003 1 001

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Kondisi Umum	1
1.2. Potensi dan Permasalahan	3
BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN	
2.1. Visi	6
2.2. Misi	6
2.3. Tujuan dan Sasaran Strategis	7
2.4. Program dan Kegiatan	8
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	10
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Tinggi Semarang	11
BAB IV PENUTUP	
LAMPIRAN	
Matrik Sasaran Strategis Pengadilan Tinggi Semarang 2015-2019	
Matrik Sasaran Strategis Penganggaran 2015-2019	

BAB I - PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

Pengadilan Tinggi selaku salah satu kekuasaan Kehakiman di lingkungan Peradilan Umum mempunyai tugas dan kewenangan sebagaimana disebutkan dalam Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang – Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum dalam Pasal 51 yang menyatakan : Pengadilan Tinggi bertugas dan berwenang mengadili perkara pidana dan perkara perdata di Tingkat Banding. Pengadilan Tinggi juga bertugas dan berwenang mengadili di Tingkat Pertama dan Terakhir, sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Negeri di daerah hukumnya.

Disamping tugas dan kewenangan sebagaimana tersebut di atas Pengadilan juga dapat memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum kepada Instansi Pemerintah di daerahnya apabila diminta (Pasal 52 ayat 1 UU No. 8 Tahun 2004). Dan selain tugas dan kewenangan di atas, Pengadilan dapat diserahi tugas dan kewenangan lain oleh atau berdasarkan Undang – Undang (Pasal 52 ayat 2 UU No. 8 Tahun 2004)

Pengadilan Tinggi Jawa Tengah di Semarang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Darurat No. 7 Tahun 1959 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Jawa Tengah di Semarang dan Perubahan Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi di Surabaya dan Makassar. Adapun tujuan dibentuknya Pengadilan Tinggi Jawa Tengah di Semarang adalah untuk meringankan beban tugas dari Pengadilan Tinggi di Surabaya dan untuk mencegah banyaknya perkara-perkara yang tidak mendapat keputusan dalam tingkat apel secepat mungkin.

Pengadilan Tinggi Jawa Tengah di Semarang pada awal dibentuk menempati kantor di Jalan Raden Patah Semarang dengan wilayah hukumnya meliputi wilayah hukum semua Pengadilan Negeri dalam daerah Swatantra Tingkat I Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Jogyakarta.

Oleh karena semakin banyaknya volume perkara yang ditangani dan membutuhkan tempat yang lebih reprsentatif untuk melayani kebutuhan masyarakat pencari keadilan, akhirnya pada tahun 1977 Pengadilan Tinggi Jawa Tengah di Semarang pindah kantor ke Jalan Pahlawan No. 19 Semarang .

Pada tanggal 29 Juli 1980 Pengadilan Tinggi Semarang mengalami perubahan wilayah hukum guna meningkatkan pelayanan hukum kepada

masyarakat, dalam rangka pemerataan memperoleh keadilan dan untuk tercapainya penyelesaian perkara secara sederhana, cepat dan biaya ringan serta perkembangan ketatanegaraan dibentuklah Pengadilan Tinggi Yogyakarta sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Darurat No. 7 Tahun 1980 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Yogyakarta dan Perubahan Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Semarang.

Dalam menjalankan operasionalnya, Pengadilan Tinggi Semarang didukung oleh personil sebanyak 89 (delapan puluh sembilan) orang dengan rincian sebagai berikut :

Ketua : 1 orang
Wakil Ketua : 1 orang
Hakim : 23 orang
Hakim Adhoc Tipikor : 2 orang
Panitera/Sekretaris : 1 orang
Wakil Panitera : 1 orang
Wakil Sekretaris : 1 orang
Panitera Muda Pidana : 1 orang
Panitera Muda Perdata : 1 orang
Plt. Panitera Muda Tipikor : 1 orang
Panitera Muda Hukum : 1 orang
Kasubag. Umum : 1 orang
Kasubag. Keuangan : 1 orang
Kasubag. Kepegawaian : 1 orang
Panitera Pengganti : 30 orang
Staf : 22 orang

Wilayah hukum Pengadilan Tinggi Semarang pada saat ini membawahi 35 (tiga puluh lima) Pengadilan Tingkat Pertama yaitu :

NO	PENGADILAN NEGERI	KLAS
1	Pengadilan Negeri Niaga/HI/Tipikor Semarang	Klas IA Khusus
2	Pengadilan Negeri Ungaran	Klas IB
3	Pengadilan Negeri Demak	Klas II
4	Pengadilan Negeri Purwodadi	Klas II
5	Pengadilan Negeri Salatiga	Klas II
6	Pengadilan Negeri Kendal	Klas IB
7	Pengadilan Negeri Magelang	Klas IB
8	Pengadilan Negeri Mungkid	Klas II

9	Pengadilan Negeri Temanggung	Klas II
10	Pengadilan Negeri Wonosobo	Klas II
11	Pengadilan Negeri Kebumen	Klas IB
12	Pengadilan Negeri Purworejo	Klas II
13	Pengadilan Negeri Pati	Klas IB
14	Pengadilan Negeri Kudus	Klas IB
15	Pengadilan Negeri Jepara	Klas IB
16	Pengadilan Negeri Rembang	Klas II
17	Pengadilan Negeri Blora	Klas II
18	Pengadilan Negeri Pekalongan	Klas IB
19	Pengadilan Negeri Pemalang	Klas II
20	Pengadilan Negeri Batang	Klas II
21	Pengadilan Negeri Tegal	Klas IB
22	Pengadilan Negeri Slawi	Klas II
23	Pengadilan Negeri Brebes	Klas II
24	Pengadilan Negeri Surakarta	Klas IA
25	Pengadilan Negeri Boyolali	Klas II
26	Pengadilan Negeri Sukoharjo	Klas IB
27	Pengadilan Negeri Klaten	Klas IB
28	Pengadilan Negeri Sragen	Klas IB
29	Pengadilan Negeri Wonogiri	Klas II
30	Pengadilan Negeri Karanganyar	Klas II
31	Pengadilan Negeri Purwokerto	Klas IB
32	Pengadilan Negeri Banyumas	Klas II
33	Pengadilan Negeri Purbalingga	Klas II
34	Pengadilan Negeri Banjarnegara	Klas II
35	Pengadilan Negeri Cilacap	Klas IB

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

A. Kekuatan (Strength)

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

1. Merupakan *voorpost* (kawal depan) Mahkamah Agung Republik Indonesia di wilayah Propinsi Jawa Tengah yaitu menjalankan tugas pengawasan dan pembinaan terhadap Pengadilan Negeri se-Jawa Tengah.

2. Pengadilan Tinggi Semarang merupakan unsur FKPD (Forum Komunikasi Pimpinan Daerah) dan memiliki hubungan baik dengan Pemerintah Daerah di Propinsi Jawa Tengah.
3. Pengadilan Tinggi Semarang sebagai unsur penegak hukum terakomodir dalam pembentukan badan koordinasi DILKUMJAKPOL (Pengadilan Tinggi, Kanwil Hukum & HAM, Kejaksaan Tinggi dan Polda) sangat membantu Pengadilan Tinggi Semarang dalam pelaksanaan tugas pokok melalui koordinasi lintas instansi.
4. Merupakan pengambil keputusan dalam pertimbangan karir (promosi dan mutasi) pegawai se-wilayah hukum Pengadilan Tinggi Semarang.
5. Adanya undang-undang yang mengatur kewenangan Pengadilan Tinggi Semarang selaku Pengadilan Tingkat Banding.
6. Bersifat independen, terlepas dari pengaruh lembaga lain.
7. Menjadi salah satu proyek percontohan penerapan aplikasi Sistem Informasi Penelusuran Perkara/CTS (Case Tracking System) di Pengadilan Tinggi.

B. Kelemahan (Weaknesa)

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Tinggi Semarang dirinci dalam beberpa aspek :

1. Aspek Proses Peradilan
   - Putusan Pengadilan Tinggi Semarang belum dapat diunduh/diakses cepat oleh masyarakat.
   - Belum memiliki mekanisme evaluasi yang dapat mengukur kepuasan masyarakat pencari keadilan di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Semarang.
2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan
   - Pengadilan Tinggi Semarang belum mempunyai kewenangan untuk merekrut pegawai sendiri sesuai kebutuhan Pengadilan.
   - Rekrutmen PNS yang diterima belum sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja yang dibutuhkan di Pengadilan Tinggi Semarang.
   - Sistem remunerasi pegawai belum berdasarkan "*merit system*" (sistem pemberian remunerasi berdasarkan kinerja, bobot pekerjaan dan peringkat masing-masing jabatan.
3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan
   - Belum diterapkannya evaluasi penilaian kinerja.
4. Aspek tertib administrasi dan manajemen peradilan
   - Belum ada sistem manajemen perkara berbasis teknologi informasi.

- Keterlambatan pengiriman berkas perkara Tipikor banding dari Pengadilan Tipikor pada Pengadilan Negeri Semarang.

5. Aspek Sarana dan Prasarana
   - Anggaran yang diterima Pengadilan Tinggi Semarang dari pusat belum sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang diajukan.
   - Kurangnya perencanaan, koordinasi dan pengawasan anggaran, sehingga realisasi anggaran tidak sesuai target yang ditentukan.

C. Peluang (Opportunities)

Berikut adalah peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Tinggi Semarang untuk melakukan perbaikan ditinjau dari beberapa aspek :

1. Aspek Proses Peradilan
   - Adanya website Pengadilan Tinggi Semarang yang memberikan informasi kepada masyarakat tentang alur proses berperkara dan informasi data perkara.
2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan
   - Adanya tunjangan kinerja/remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja.
   - Adanya sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan yang dilaksanakan Pengadilan Tinggi Semarang maupun Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan
   - Adanya kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilaksanakan 1 bulan sekali setiap tanggal 17 kepada Hakim dan pegawai Pengadilan Tinggi Semarang.
   - Adanya kegiatan pengawasan dan pembinaan kepada Pengadilan Negeri se-Jawa Tengah yang dilaksanakan secara berkala sebanyak 2 kali dalam 1 tahun.
   - Melaksanakan penilaian kepada pegawai Pengadilan Tinggi Semarang sebagai pegawai teladan dan role model.
4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan
   - Dukungan dan koordinasi yang baik antar pengadilan di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Semarang
5. Aspek Sarana dan Prasarana
   - Sudah tersedianya fasilitas Teknologi Informasi di Pengadilan Tinggi Semarang berupa internet, website Pengadilan Tinggi Semarang

D. Tantangan yang dihadapi (Threats)

Berikut adalah tantangan-tantangan di Pengadilan Tinggi Semarang yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan.

1. Aspek Proses Peradilan
   - Belum tersedianya suatu alat pengukuran kepuasan pengguna jasa pengadilan.
2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan
   - Personil di Pengadilan Tinggi Semarang belum seluruhnya menguasai visi dan misi Pengadilan Tinggi Semarang.
   - Tuntutan publik terhadap pelaksanaan tugas aparat sangat tinggi sedangkan jumlah aparat yang tersedia tidak seimbang.
3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan
   - Belum adanya sistem *reward & punishment* untuk mengontrol kinerja aparat peradilan.
4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan
   - Adanya letak Pengadilan yang jauh di daerah, sehingga pengiriman administrasi untuk perkara banding ke Pengadilan Tinggi Semarang membutuhkan waktu lebih lama.
   - Banyaknya perkara Tipikor yang ditangani di Pengadilan Tipikor pada Pengadilan Negeri Semarang menyebabkan keterlambatan proses minutasi.
5. Aspek Sarana dan Prasarana
   - Anggaran yang diberikan pusat untuk pengadaan sarana dan prasarana tidak sesuai dengan kebutuhan.

BAB II - VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. VISI

Rencana Strategis Pengadilan Tinggi Semarang Tahun 2015 – 2019 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundangan-undangan untuk mencapai efektivas dan efesiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Tinggi Semarang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005 – 2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2015 – 2019, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2015 – 2019.

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Tinggi Semarang.

Visi Pengadilan Tinggi Semarang mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut :

"MEWUJUDKAN PENGADILAN TINGGI SEMARANG YANG AGUNG"

2.2. MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik.

Misi Pengadilan Tinggi Semarang, adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan dan transparasi.
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.

2.3. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi Pengadilan Tinggi Semarang.

Adapun Tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Tinggi Semarang adalah sebagai berikut :

1. Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi.
2. Setiap pencari keadilan dapat menjangkau badan peradilan.
3. Publik percaya bahwa Pengadilan Tinggi Semarang dan Pengadilan Negeri di bawahnya memenuhi butir 1 dan 2 di atas.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, sasaran strategis yang hendak dicapai Pengadilan Tinggi Semarang adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya penyelesaian perkara.
2. Peningkatan aksepbilitas putusan Hakim.
3. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara.
4. Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (*acces to justice*).
5. Meningkatnya kualitas pengawasan.
6. Meningkatnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia).

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 :

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA
Meningkatnya penyelesaian perkara	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan : ❖ Perdata ❖ Pidana ❖ Tipikor
	b. Persentase perkara yang diselesaikan : ❖ Perdata ❖ Pidana ❖ Tipikor
	c. Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 6 bulan :

	❖ Perdata ❖ Pidana ❖ Tipikor
	d. Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu lebih dari 6 bulan : ❖ Perdata ❖ Pidana ❖ Tipikor
Peningkatan aksepbilitas putusan Hakim	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum: - Kasasi - Peninjauan Kembali
Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke Majelis
	b. Ratio Majelis Hakim terhadap perkara
Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan
	b. Persentase amar putusan perkara (tipikor) yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara *on line* dalam waktu maksimal 1 hari kerja sejak diputus.
Meningkatnya kualitas pengawasan	a. Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti
	b. Persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindaklanjuti.
Meningkatnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia)	a. Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial
	b. Persentase pegawai yang lulus diklat non yudisial
	c. Persentase pejabat yang lulus mengikuti *fit and proper test* dalam rangka promosi

BAB III – ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

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

a. Terwujudnya tertib peraturan perundang-undangan dengan indikator terlaksananya akses terhadap keadilan di bidang politik legislasi
b. Terwujudnya peradilan yang bersih dan berwibawa yang ditandai dengan terwujudnya lembaga peradilan yang dihormati dan disegani oleh setiap warga negara, dengan diterapkannya sistem peradilan yang sederhana, cepat, transparan dan akuntabel, adanya penurunan tunggakan perkara serta tersedianya jumlah unit pengaduan masyarakat di tiap lembaga penegak hukum
c. Terwujudnya pemenuhan, perlindungan, pemajuan dan penegakan HAM, dengan indikator terlaksananya kebijakan jumlah Kementerian/ Lembaga yang telah melaksanakan kebijakan yang berdasarkan pendekatan hak asasi manusia *(Human Rights Based Approach)*
d. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, ditandai dengan meningkatkan Indeks Persepsi Korupsi menjadi 5 dan membaiknya opini BPK atas LKKL dan LKPD. Untuk LKKL diharapkan pada tahun 2014 terdapat 60 % KL yang mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian dan 40% yang mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Sedangkan opini atas LKPD pada tahun 2014 diharapkan terdapat 20% mendapatkan opini WTP dan 80% mendapatkan opini WDP. Selain itu juga ditandai dengan meningkatnya indeks integritas nasional dan terbentuknya nilai anti korupsi pada penyelenggara Negara dan masyarakat.
e. Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik dan akses masyarakat terhadap pelayanan publik berkualitas, ditandai dengan meningkatnya skor Integritas Pelayanan Publik dan peringkat Kemudahan Berusaha. Skor Integritas Pelayanan Publik pada unit layanan di instansi pusat, bila tahun 2008 adalah 6,84 diharapkan pada tahun 2014 menjadi 8. Sedangkan untuk daerah ditandai meningkatnya skor Integritas Pelayanan Publik dari 6,69 pada tahun 2008 menjadi 8

pada tahun 2014. Di samping itu, peringkat Kemudahan Berusaha diharapkan terus membaik dari peringkat 129 pada tahun 2009 naik menjadi peringkat 114 pada tahun 2014.

f. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas birokrasi ditandai dengan (i) meningkatnya skor Indeks Efektivitas Pemerintahan dari 47,4 pada tahun 2008 menjadi 60 pada tahun 2014; (ii) meningkatnya persentasi instansi yang dinilai akuntabel mencapai 80%, (iv) meningkatnya penerapan e-gov (*e-government readiness)* dari peringkat 106 pada tahun 2008 diharapkan meningkat menjadi peringkat 60 pada tahun 2014, (v) meningkatnya Indeks Daya Saing Global dari peringkat 55 pada tahun 2008 menjadi peringkat 50 pada tahun 2014.

Sebagai dasar rencana pembangunan lima tahun selanjutnya, prioritas pembangunan di bidang hukum dan aparatur diperkuat kembali dalam RPJM Kedua tahun 2010-2014. Salah satu agenda utama pembangunan dalam RPJM 2010-2014 pada bidang hukum dan aparatur adalah melalui peningkatan kesadaran dan penegakan hukum dalam rangka tercapainya konsolidasi penegakan supremasi hukum dan penegakan hak asasi manusia serta kelanjutan penataan sistem hukum nasional melalui perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik masih menjadi isu penting dalam konteks nasional maupun internasional. Krisis ekonomi dalam negeri yang lalu dan krisis keuangan global yang baru saja terjadi tidak terlepas dari lemahnya *good governance*, baik di sektor pemerintah maupun sektor swasta sehingga perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik akan membantu meningkatkan daya tahan perekonomian, meningkatkan daya saing nasional dan mengurangi ekonomi biaya tinggi.

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

1. Peningkatan efektifitas peraturan perundang-undangan

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

diharmonisasikan dan disinkronisasikan dengan peraturan perundang-undangan yang sudah ada.

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

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

2. Peningkatan kinerja lembaga penegak hukum

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

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

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

Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah memastikan adanya pengawasan eksternal dan internal dari kegiatan penegakan hukum. Hal

ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel, dan memenuhi rasa keadilan masyarakat.

Pelaksanaan pemberian bantuan hukum sebagai bagian dari tugas dan fungsi pengadilan merupakan hal yang penting untuk ditindaklanjuti dalam rangka meningkatkan pemberdayaan fungsi pengadilan untuk memberikan bantuan hukum bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan. Disamping itu, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja lembaga penegak hukum.

3. **Peningkatan penghormatan, pemajuan dan penegakan terhadap HAM**

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

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

4. **Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.**

   Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN merupakan prasyarat utama bagi terwujudnya tata kelola kepemerintahan yang baik. Tanpa adanya pemerintahan yang bersih akan sulit menjaga sumber daya pembangunan yang berharga. Berkurangnya sumber daya pembangunan ini akan berakibat langsung pada menurunnya kualitas pelayanan publik, yang pada akhirnya berdampak pada menghilangnya kepercayaan masyarakat

terhadap pemerintah. Melalui perwujudan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, keadilan dan kepentingan masyarakat luas akan terjaga.

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

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

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

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

5. Peningkatan kualitas pelayanan publik.

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

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

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

6. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas instansi pemerintah

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

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

data kepegawaian yang lengkap, cepat dan akurat. Di samping itu, juga akan ditingkatkan pemanfaatan pusat penilaian kompetensi (*assesment center*) untuk menunjang sistem pembinaan karir pegawai negeri berbasis kompetensi. Berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan akan terus dikembangkan dan disempurnakan, yang disesuikan dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintahan dan manajemen birokrasi.

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

7. **Peningkatan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi instansi.**

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

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

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

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

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN TINGGI SEMARANG

Pengadilan Tinggi Semarang dalam mendukung kebijakan nasional dalam mencapai sasaran pembangunan di bidang hukum telah menetapkan arah kebijakan dan strategi lembaga. Pengadilan Tinggi Semarang menetapkan 6 (enam) sasaran strategis yang terdiri dari :

1. Meningkatnya penyelesaian perkara.
2. Peningkatan aksebilitas putusan hakim.
3. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara
4. Peningkatan aksesbilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice).
5. Meningkatnya kualitas pengawasan
6. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

Enam sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Tinggi Semarang untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi dan misi serta arahan strategis, maka Pengadilan Tinggi Semarang membuat arah kebijakan disesuaikan dengan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Adapun arah kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya penyelesaian putusan perkara ;
2. Pengembangan Sistem Informasi Pengadilan Tinggi Semarang Terintegrasi dengan fungsi manajemen peradilan.
3. Penegakkan konsistensi dalam upaya menjaga independensi putusan pengadilan.
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja Pengawasan.

5. Melanjutkan reformasi birokrasi yaitu penguatan organisasi melalui restrukturisasi, organisasi, pengembangan tatalaksana organisasi baru, penguatan kapabilitas dan manajemen SDM.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Pengadilan Tinggi Semarang menetapkan arah dan kebijakan dan strategi sebagai berikut :

a. Program Peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya

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

Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

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

b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Negara Pengadilan Tinggi Semarang.

Peningkatan sarana dan prasaran aparatur Negara Pengadilan Tinggi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana Pengadilan

Tinggi dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok Pengadilan Tinggi Semarang dan badan-badan peradilan dibawahnya dalam menegakkan supremasi hukum dan keadilan.

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

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

c. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum :

❖ **Peningkatan Manajemen Pengadilan Tinggi Semarang**

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

Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

a. Mengevaluasi jumlah Hakim agar tercapai rasio ideal dengan jumlah perkara yang ditangani oleh Pengadilan Tinggi Semarang.
b. Menyempurnakan kebijakan SOP untuk Pengadilan Tingkat Pertama agar tercipta keseragaman dalam operasional peradilan

❖ **Penyelesaian perkara Pengadilan Tinggi Semarang**

Pengadilan Tinggi Semarang telah melakukan serangkaian upaya untuk menyelesaikan perkara, namun jumlah perkara baru yang masuk setiap tahunnya selalu meningkat. Oleh karena itu dipandang perlu untuk membuat program peningkatan penyelesaian perkara di Pengadilan Tinggi Semarang. Tingkat penyelesaian perkara di Pengadilan Tinggi Semarang tidak hanya disebabkan oleh faktor kemampuan para Hakim Tinggi dalam memeriksa dan memutus perkara, namun juga masalah minutasi dan informasi perkara merupakan bagian dari permasalahan terkait dengan penyelesaian perkara ini. Hal ini tentunya akan sangat merugikan bagi masyarakat pencari keadilan. Maka dari itu upaya peningkatan dan pengefektifan penyelesaian perkara harus dilakukan. Program ini juga sejalan dengan prioritas RPJMN dalam hal peningkatan profesionalisme aparat penegak hukum.

Kegiatan sebagai berikut:

a. Percepatan penyelesaian perkara dengan mengeluarkan peraturan jadwal sidang, jadwal penyelesaian perkara.
b. Penyempurnaan kebijakan waktu penyelesaian perkara dan tunggakan perkara pada tingkatan peradilan.

❖ **Program Pendidikan dan Pelatihan Pengadilan Tinggi Semarang**

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

Kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut :

a. Diklat bagi pegawai teknis peradilan yang memenuhi standar kompetensi tugas kinerja Hakim, Hakim Tipikor, Panitera Pengganti dan Juru sita.
b. Diklat bagi pegawai dan pejabat struktural yaitu manajemen kepemimpinan.

❖ **Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Negara Pengadilan Tinggi Semarang**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan agar sebauah lembaga dapat tetap berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya. Melalui fungsi pengawasan in diharapkan kekurangan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas tersebut dapat dengan segera diatasi. Fungsi pengawasan tidak dapat dilihat secara sempit yaitu dalam hal mengawasi individu aparatur pengadilan dalam melaksanakan tugasnya. Namun pengawasan terhadap kesiapan sarana dan prasarana yang dapat memdukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan. Oleh karena itu untuk fungsi pengawasan ini harus dilakukan oleh seorang pengawas yang memiliki kapasitas, kapabilitas, dan integritas

yang tinggi. Fungsi pengawasan yang berjalan dengan baik dan didukung oleh aparatur pengawasan yang berintegritas dakan dalam mewujudkan prioritas di dalam RPJMN yaitu dalam hal penegakan hukm dan HAM termasuk penanganan kasus korupsi, dan peningkatan profesionalisme aparat hukum.

BAB IV – PENUTUP

Rencana strategis Pengadilan Tinggi Semarang tahun 2015-2019 diarahkan untuk merespon berbagai tantangan dan peluang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Renstra ini merupakan upaya untuk menggambarkan peta permasalahan, titik-titik lemah, peluang tantangan, program yang ditetapakan, dan strategis yang akan dijalankan selama kurun waktu lima tahun, serta output yang ingin dihasilkan dan out come yang diharapkan.

Rencana stretegis Pengadilan Tinggi Semarang harus terus disempurnakan dari waktu kewaktu. Dengan demikian renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan. Melalui renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dikelola.

Dengan Renstra ini pula, diharapkan unit-unit kerja dilingkungan Pengadilan Tinggi Semarang memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2015-2019, sehingga visi dan misi Pengadilan Tinggi Semarang dapat terwujud dengan baik.

LAMPIRAN I

Matrik Sasaran Strategis Pengadilan Tinggi Semarang 2015-2019

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA				
		2015	2016	2017	2018	2019
Meningkatnya penyelesaian perkara.	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan.					
	- Perdata	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	- Pidana	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	- Tipikor	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	b. Persentase perkara yang diselesaikan.					
	- Perdata	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	- Pidana	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	- Tipikor	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	c. Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 6 bulan					
	- Perdata	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	- Pidana	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	- Tipikor	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	d. Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu lebih dari 6 bulan					
	- Perdata	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	- Pidana	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	- Tipikor	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Peningkatan aksepbilitas putusan Hakim.	Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum :					
	- Kasasi	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	- Peninjauan Kembali.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Peningkatan efektifitas pengelolaan	a. Persentase berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke Majelis.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

penyelesaian perkara.	b. Ratio Majelis Hakim terhadap perkara. - Pidana - Perdata - Tipikor	 1 : 65 1 : 80 1 : 25	 1 : 65 1 : 80 1 : 25	 1 : 65 1 : 80 1 : 25	 1 : 65 1 : 80 1 : 25	 1 : 65 1 : 80 1 : 25
Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)	a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan. b. Persentase amar putusan perkara (tipikor) yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara *on line* dalam waktu maksimal 1 hari kerja sejak diputus.	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %
Meningkatnya kualitas pengawasan.	a. Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti. b. Persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindaklanjuti.	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %
Meningkatnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia)	a. Persentase pegawai yang lulus diklat teknis yudisial b. Persentase pegawai yang lulus diklat non yudisial c. Persentase pejabat yang lulus mengikuti *fit and proper test* dalam rangka promosi	100 % 100 % 100 %	100 % 100 % 100 %	100 % 100 % 100 %	100 % 100 % 100 %	100 % 100 % 100 %

Matrik Sasaran Strategis Penganggaran 2015-2019

LAMPIRAN II

NO	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN	PAGU (Rp)				
				2015	2016	2017	2018	2019
1	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah	a. Tercapainya kegiatan standar pelayanan publik yaitu putusan perkara yang dipublikasikan. b. Penyediaan atau penyempurnaan media (sarana) informasi bagi masyarakat untuk lebih memahami tahapan/kemajuan penanganan suatu perkara. c. Peningkatan sosialisasi (kampaye) tentang peran Pengadilan Tinggi Semarang sebagai lembaga peradilan kepada masyarakat (pelajar, LSM, instansi dll) dalam upaya penegakkan citra positif peradilan. d. Mengembangkan tehnik survey dalam upaya mencari tahu tingkat kepuasan atau keluhan para pengguna jasan pengadilan. e. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan f. Menetapkan standar kinerja individu. g. Penyempurnaan penempatan	Peningkatan aksesbilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)	**24.998.041.000**	**24.998.041.000**	**24.998.041.000**	**24.998.041.000**	**24.998.041.000**

		pegawai agar sesuai dengan kompetensinya. h. Menyusun kebijakan tentang reward and punisment. i. Penyempurnaan kebijakan sitem rekruitmen aparat peradilan. j. Upaya perbaikan kesejahteraan pegawai						
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Pemenuhan atau penyempurnaan kelengkapan sarana dan prasarana dalam menunjang tugas penyelenggaraan peradilan	Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara	**766.200.000**	**2.591.500.000**	**770.000.000**	**770.000.000**	**770.000.000**
3	Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	a. Mengevaluasi jumlah Hakim agar tercapai rasio ideal dengan jumlah perkara yang ditangani oleh Pengadilan Tinggi Semarang. b. Menyempurnakan kebijakan SOP untuk Pengadilan Tingkat Pertama agar tercipta keseragaman dalam operasional peradilan c. Percepatan penyelesaian perkara dengan mengeluarkan peraturan jadwal sidang, jadwal penyelesaian perkara. d. Penyempurnaan kebijakan waktu penyelesaian perkara dan tunggakan perkara pada tingkatan peradilan e. Pengawasan individu terhadap pegawai Pengadilan	1. Meningkatnya penyelesaian perkara. 2. Peningkatan aksebilitas putusan hakim. 3. Meningkatnya kualitas pengawasan 4. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.	**614.300.000**	**614.300.000**	**614.300.000**	**614.300.000**	**614.300.000**

PENGADILAN TINGGI SEMARANG

Jalan Pahlawan No. 9 Semarang – Jawa Tengah
Telp. 024-8311456, 8311458, 8416858 Fax. 024-8416858

LAMPIRAN III

SURAT KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI SEMARANG
NOMOR W12.U/ 233 / KP.02.02 / I / 2014

TENTANG
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PENGADILAN TINGGI SEMARANG TAHUN 2015-2019
KETUA PENGADILAN TINGGI SEMARANG

Menmbaca :

1. Surat dari Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor : 503/SEK/KU.01./12/2013 dan dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2014.

Menimbang :

1. Bahwa dalam rangka melaksanakan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu untuk menunjuk dan mengangkat Tim Penyusun Laporan Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah.
2. Bahwa Pegawai yang tersebut dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Tim Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Pengadilan Tinggi semarang tahun 2015-2019.

Mengingat :

1. Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinierja Instansi Pemerintah ;
2. Diktum Ketiga Instruksi Presiden Nomor 5 tahun 2004 tentang Penyusunan dokumen Penetapan kinierja mulai dari Pengadilan Negeri Tingkat Pertama keatas secara berjenjang dengan berdasarkan Indikator Kinerja Utama masing-masing;
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor :PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama;
4. Surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Men PAN) Nomor :SE/31/M.PAN/12/2004 tentang Penetapan Kinierja serta sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi ;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menunjuk dan mengangkat yang namanya tersebut pada lampiran keputusan ini sebagai Tim Penyusun Reviu Rencana Strategis (RENSTRA) Pengadilan Tinggi Semarang

Kedua Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Semarang
Pada Tanggal : 29 Januari 2014
Ketua Pengadilan Tinggi Semarang

Dr. H. Cicut Sutiarso, S.H., M.Hum
NIP. 19550722 198003 1 001

Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth. Ketua Mahkamah Agung RI di Jakarta;
2. Yth.Wakil Ketua Mahkamah Agung RI bidang Yudisial di Jakarta ;
3. Yth.Wakil Ketua Mahkamah Agung RI bidang Non Yudisial di Jakarta
4. Yth. Para Ketua Muda MAhkamah Agung RI di Jakarta ;
5. Yth. Panitera Mahkamah Agung RI di Jakarta ;
6. Yth. Sekretaris Mahkamah Agung RI di Jakarta ;
7. Yth. Para Eselon I di Lingkungan Mahkamah Agung RI di Jakarta ;
8. Yang berkepentingan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
9. Arsip

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI SEMARANG
NOMOR : W.12.U/ /KP.02.02/I/2014
TENTANG
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

Pelindung/Penasehat : Ketua Pengadilan Tinggi Semarang

Ketua : Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Semarang

Koordinator Administrasi Tehnis : H. Sumanto, SH.

Anggota

1. Wakil Panitera : P. D. Edy Suryanto, SH.
2. Panitera Muda Pidana : H. Djoko Widodo, SH.
3. Panitera Muda Perdata : Diyono, SH.
4. Plt.Panmud Tipikor : Sus Agus Widoyoko, SH.

Koordinator Administrasi Umum : Drs. Suyud Hadiwinata, SH.MH.

Anggota

1. Wakil Sekretaris : Drs. Sugiarto
2. Kepala Sub Bag Umum : Banar Priyantoro, SE.MSi
3. Kepala Sub Bag Keuangan : Endang Sulistyowati, SH.
4. Kepala Su Bag Kepegawaian : Yuniati DL, SH.

Sekretaris

1. Panitera Sekretaris : H. Muljono, SH.
2. Panitera Muda Hukum : Hj. Ponny Agustini, SH, MH

Ditetapkan di : Semarang
Pada Tanggal : 29 Januari 2014
Ketua Pengadilan Tinggi Semarang

Dr. H. Cicut Sutiarso, S.H., M.Hum
NIP. 19550722 198003 1 001