



PENGADILAN NEGERI
ROKAN HILIR KELAS IB

REVISI RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2025 - 2029



0812 2425 8181



pn.rohil@gmail.com



www.pn-rokanhilir.go.id



Jl. Lintas Riau - Sumut KM. 167, Kel. Banjar XII - Ujung Tanjung Kec. Tanah Putih,
Kab. Rokan Hilir, Riau - 28983



KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR
NOMOR 73/KPN.W4-U9/RA1.3/I/2026

TENTANG

PENETAPAN REVISI RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2029
PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

- Menimbang : a. Bahwa pada awal tahun 2025 Pengadilan Negeri Rokan Hilir telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk periode 2025-2029 sesuai dengan Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir tanggal 2 Januari 2025 Nomor 12/KPN.W4-U9/RA1.3/I/2025 tentang Penetapan Rencana Strategis Tahun 2025-2029 Pengadilan Negeri Rokan Hilir.
- b. Bahwa dengan telah terbitnya Rencana Strategis Mahkamah Agung 2025-2029 sesuai dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 167/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 Tentang Rencana Strategis Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029, maka perlu penyesuaian terhadap tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Pengadilan Negeri Rokan Hilir agar selaras dengan tujuan dan sasaran pada Renstra Mahkamah Agung yang baru tersebut.
- c. Bahwa dengan terbitnya Renstra Mahkamah Agung yang baru tersebut di atas perlu dilakukan penyesuaian juga terhadap komponen Indikator Kinerja Utama yang menjadi pendukung capaian Tujuan dan sasaran strategis.
- d. Bahwa Rencana Strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir sebelumnya perlu dilakukan reviu mengingat adanya perubahan kebijakan, strategi, dan lingkungan strategis, serta perlunya identifikasi program dan kegiatan prioritas yang harus diselesaikan;

- e. Bahwa perlu ditetapkan Revisi Rencana Strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir Tahun 2025-2029 yang baru untuk menyesuaikan perubahan dan keadaan pada poin b, c, dan d;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;

2. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2004 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 14 tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung RI jo. Undang – Undang Nomor 3 tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung RI;

3. Undang-Undang Nomor 8 tahun 2004 tentang perubahan Undang – Undang nomor 2 tahun 1986 tentang Badan Peradilan Umum jo. Undang – Undang Nomor 49 tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum;

4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024;

5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-1025;

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;

8. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 167/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 Tentang Rencana Strategis Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029;

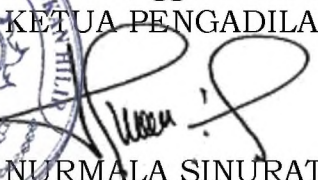
9. Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 173/SEK/SK/I/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagaimana telah diubah melalui Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung nomor 27101/SEK.RA1.3/X/2025 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tingkat Banding dan

Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029;

10. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya;
11. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2049/SEK/SK/XII/2022 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya;
12. Surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 tentang Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR TENTANG REVISI RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2029 PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR.
- Kesatu : Menetapkan Revisi Rencana Strategis Tahun 2025-2029 Pengadilan Negeri Rokan Hilir.
- Kedua : Memberlakukan Revisi Rencana Strategis Tahun 2025-2029 Pengadilan Negeri Rokan Hilir.
- Ketiga : Memerintahkan kepada seluruh Pegawai Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk tercapainya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang dimaksud dalam Rencana Strategis tersebut.
- Keempat : Surat Keputusan ini diberlakukan sejak tanggal ditetapkan.
- Kelima : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Rokan Hilir
Pada Tanggal 2 Januari 2026
KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR,

NURMALA SINURAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyusun **Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Rokan Hilir** untuk periode 2025–2029. Dokumen ini merupakan hasil pemikiran, analisis, dan kesepakatan bersama antara seluruh jajaran Pengadilan Negeri Rokan Hilir, dengan mengacu pada visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai dalam meningkatkan kualitas layanan peradilan yang cepat, sederhana, dan biaya ringan.

Sebagai lembaga peradilan, Pengadilan Negeri Rokan Hilir senantiasa berkomitmen untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui peningkatan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas. Dalam lima tahun kedepan, kita bertekad untuk memperbaiki dan memperkuat berbagai aspek penyelenggaraan peradilan, mulai dari peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan sistem teknologi informasi, hingga optimalisasi layanan prima kepada masyarakat.

Rencana Strategis ini disusun dengan mengidentifikasi berbagai tantangan dan peluang yang ada, serta memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang direncanakan dapat mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Renstra ini telah diselaraskan dengan Rencana Strategis Mahkamah Agung yang baru berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 167/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 Tentang Rencana Strategis Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029.

Dengan disusunnya Renstra ini, kita berharap dapat memberikan arah yang jelas dan terukur dalam mengemban tugas dan fungsi lembaga peradilan di wilayah Rokan Hilir. Seluruh jajaran Pengadilan Negeri Rokan Hilir akan bertekad untuk melaksanakan rencana ini dengan penuh dedikasi, integritas, dan profesionalisme, sehingga cita-cita masyarakat untuk memperoleh keadilan yang nyata dapat terwujud.

Atas peran serta dan partisipasi dari semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan rencana strategis ini, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Renstra Pengadilan Negeri Rokan Hilir periode 2025–2029 dapat menjadi pedoman yang kuat untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.



Rokan Hilir, 2 Januari 2026
Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir

NURMALA SINURAT

DAFTAR ISI

	<u>Hal</u>
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Kondisi Umum	1
1. Ruang Lingkup	2
2. Anggaran Pengadilan Negeri Rokan Hilir Tahun 2020-2024	8
3. Evaluasi Capaian Indikator Kinerja	9
4. Ekspektasi Dalam Aspirasi Masyarakat	18
B. Potensi Dan Permasalahan	20
1. Potensi	21
2. Permasalahan	23
3. Analisis SWOT	25
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, & SASARAN STRATEGIS	30
A. Visi	30
B. Misi	30
C. Tujuan	31
D. Sasaran Strategis	32
1. Sasaran Strategis	32
2. Identifikasi Risiko	43
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI	33
A. Arah kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung	46
B. Arah kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Rokan Hilir	48
1. Penguatan Integritas	48
2. Peningkatan kinerja	49
3. Peningkatan kualitas pelayanan publik	50
C. Kerangka Regulasi	51
1. Manajemen Perubahan	52

2. Penataan Tatalaksana	53
3. Penataan Sistem Manajemen SDM	53
4. Penguatan Akuntabilitas	53
5. Penguatan Pengawasan	55
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	55
D. Kerangka Kelembagaan	55
1. Struktur Organisasi	56
2. Tata Laksana	57
3. Pohon Kinerja dan Penjenjangan Kinerja	61
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	65
A. Target Kinerja	65
B. Kerangka Pendanaan	72
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Arahan Pimpinan	77
C. Mekanisme Evaluasi Pelaksanaan	78
LAMPIRAN	80
Matriks Rencana Strategis 2025-2029	
SK Tim Penyusun Reviu Renstra 2025-2029	
Pohon Kinerja Pengadilan Negeri Rokan Hilir	

DAFTAR GAMBAR

	<u>Hal</u>
Gambar 1. Struktur Organisasi pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir	57
Gambar 2. Kerangka Kerja Rencana Strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir 2025-2029	64

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Pagu Anggaran DIPA 01 477261 2020-2024	9
Tabel 2. Pagu Anggaran DIPA 03 477262 2020-2024	9
Tabel 3. Perkara yang diselesaikan	10
Tabel 4. Jumlah Putusan yang Menggunakan Pendekatan Keadilan Restoratif	10
Tabel 5. Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	10
Tabel 6. Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	11
Tabel 7. Persentase Perkara Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	12
Tabel 8. Index Persepsi Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Peradilan	12
Tabel 9. Persentase Salinan Putusan yang disampaikan ke Para Pihak Tepat Waktu	13
Tabel 10 Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	14
Tabel 11 Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	15
Tabel 12 Persentase Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan	15
Tabel 14 Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	16
Tabel 15. Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)	16
Tabel 16. Matriks Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	33
Tabel 17. Matriks Sasaran Strategis, Indikator Kinerja utama, dan Rumus	36
Tabel 18. Hubungan Program Kegiatan dan Sasaran Strategis	41
Tabel 19. Tabel Identifikasi Risiko	44
Tabel 20. sasaran strategis dan indikator kinerja masing-masing	65
Tabel 21. Target Kinerja Tujuan 1	68
Tabel 22. Target Kinerja Tujuan 2	69
Tabel 23. Tabel Target Kinerja Pengadilan Negeri Rokan Hilir	70
Tabel 24. Matriks Kinerja dan Pendanaan 2025-2029	73
Tabel 25. Matriks Rencana Strategis 2025-2029	75

BAB I – PENDAHULUAN

A. KONDISI UMUM

Sesuai dengan Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang kekuasaan Kehakiman, Pengadilan Negeri Rokan Hilir adalah pelaksana kekuasaan kehakiman pada peradilan tingkat pertama yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan di daerah Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan Pancasila, dengan tugas pokok menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya dan tugas lain yang diberikan kepadanya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pembentukan Pengadilan Negeri Rokan Hilir merupakan usaha dalam rangka pemerataan kesempatan memperoleh keadilan dan peningkatan pelayanan hukum kepada masyarakat demi tercapainya penyelesaian perkara dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan di wilayah hukum Kabupaten Rokan Hilir. Pengadilan Negeri Rokan Hilir dibentuk sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 14 tahun 2005. Kabupaten Rokan Hilir sendiri dibentuk sebagai Kabupaten baru hasil pemekaran Kabupaten Bengkalis di wilayah Propinsi Riau sesuai dengan Undang – Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam. Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 53 Tahun 1999 tersebut Kabupaten Rokan Hilir beribukota di Ujung Tanjung.

Pengadilan Negeri Rokan Hilir sebagai Pengadilan Tingkat Pertama sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku harus mampu menghadirkan proses peradilan yang efektif, terjangkau untuk semua lapisan masyarakat, pasti, transparan dan akuntabel, yang terlebih dahulu ditunjukkan melalui performa kinerjanya sebagai salah satu satuan kerja di lingkungan Mahkamah Agung RI. Sehubungan dengan hal tersebut, Pengadilan Negeri Rokan Hilir berupaya untuk memenuhi tuntutan publik khususnya para pencari keadilan dan perundang-undangan yang berlaku yaitu mengenai kebutuhan dan kepuasan para pencari keadilan dan memastikan para pencari keadilan baik dari tingkat bawah (masyarakat kurang mampu) hingga tingkat atas dapat menjangkau badan peradilan. Hal besar yang ingin dicapai pada intinya adalah terselenggaranya peradilan bagi para pencari keadilan, tata kelola administrasi yang baik, sehingga penyelenggaraan fungsi pengadilan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Wilayah hukum Kabupaten Rokan Hilir pada awalnya termasuk dalam wilayah hukum Pengadilan Negeri Dumai. Sebelum menempati Kantor yang sekarang terletak di Jalan Lintas Riau – Sumut KM. 167, Kelurahan Banjar XII – Ujung Tanjung, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir, Propinsi Riau, pada awal berdirinya

Pengadilan Negeri Rokan Hilir menempati kantor di Jalan Pahlawan Nomor 33, Bagansiapiapi.

1. Ruang Lingkup

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum, fungsi Pengadilan Negeri meliputi.

- **Fungsi Mengadili (Judicial):** Memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata di tingkat pertama bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya.
- **Fungsi Pembinaan:** Memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk kepada pejabat struktural dan fungsional di bawah jajarannya, baik menyangkut teknis yustisial maupun administrasi peradilan.
- **Fungsi Pengawasan:** Melaksanakan pengawasan internal atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera, Sekretaris, dan seluruh staf agar peradilan diselenggarakan dengan saksama dan sewajarnya.
- **Fungsi Administrasi:** Menyelenggarakan administrasi perkara (teknis) serta administrasi umum (kepegawaian, keuangan, dan umum) untuk mendukung operasional pengadilan.
- **Fungsi Nasihat dan Hukum:** Memberikan keterangan, pertimbangan, dan nasihat hukum kepada instansi pemerintah di wilayah hukumnya apabila diminta.

Pengadilan Negeri dalam hal ini Pengadilan Negeri Rokan Hilir juga menjalankan fungsi administratifnya sebagai satuan kerja yang independen berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2015, yaitu:

1. Administrasi Perkara (Kepaniteraan)

Fungsi ini berfokus pada dukungan teknis yustisial agar proses hukum berjalan tertib. Tugasnya meliputi:

- **Pendaftaran Perkara:** Menerima dan meregistrasi berkas perkara pidana, perdata, maupun permohonan melalui e-Court.
- **Pengelolaan Berkas:** Mengurus administrasi persidangan, termasuk menyiapkan berita acara, menyimpan berkas perkara yang sedang berjalan, dan melakukan minutas (pengarsipan putusan).
- **Upaya Hukum:** Menyiapkan dan mengirimkan berkas perkara yang dimohonkan Banding, Kasasi, atau Peninjauan Kembali (PK) ke pengadilan yang lebih tinggi.

- **Eksekusi:** Mengelola administrasi pelaksanaan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (inkracht).
- **Layanan Informasi (PTSP):** Memberikan pelayanan informasi publik dan legalisasi dokumen melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

2. Administrasi Umum (Keseekretariatan)

Fungsi ini bersifat mendukung operasional lembaga (supporting unit) dan meliputi:

- **Perencanaan dan TI:** Menyusun program kerja, anggaran, serta mengelola teknologi informasi dan statistik pengadilan.
- **Kepegawaian:** Mengelola administrasi sumber daya manusia, termasuk mutasi, promosi, dan kesejahteraan pegawai pengadilan.
- **Keuangan:** Melaksanakan pengelolaan anggaran negara (DIPA) dan bertanggung jawab atas pelaporan keuangan lembaga.
- **Umum dan Perlengkapan:** Mengelola sarana prasarana, inventaris Barang Milik Negara (BMN), surat-menyurat, kearsipan, serta urusan rumah tangga pengadilan.

Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari 18 (delapan belas) kecamatan yaitu:

1. Kecamatan Tanah Putih, terdiri dari 18 (delapan belas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
 - a. Desa/ Kepenghuluan Mumugo;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Putat;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Rantau Bais;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Menggala Sakti;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Menggala Sempurna;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Sekeladi;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Sekeladi Hilir;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Sintong;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Sintong Bakti;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Sintong Makmur;
 - k. Desa/ Kepenghuluan Sintong Pusaka;
 - l. Desa/ Kepenghuluan Teluk Berembun;
 - m. Desa/ Kepenghuluan Teluk Mega;
 - n. Desa/ Kepenghuluan Ujung Tanjung;
 - o. Kelurahan Banjar XII;
 - p. Kelurahan Cempedak Rahuk;
 - q. Kelurahan Sedinginan;
2. Kecamatan Pujud, terdiri dari 11 (sebelas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
 - a. Desa/ Kepenghuluan Air Hitam;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Babussalam Rokan;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Kasang Bangsawan;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Perkebunan Siarang-arang;

- e. Desa/ Kepenghuluan Pujud;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Pujud Utara;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Siarang-arang;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Sukajadi;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Sungai Pinang;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Teluk Nayang;
 - k. Kelurahan Pujud Selatan;
3. Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan, terdiri dari 6 (enam) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Batu Hampar;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Labuhan Papan;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Melayu Besar;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Melayu Tengah;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Mesah;
 - f. Kelurahan Melayu Besar Kota;
4. Kecamatan Rantau Kopar, terdiri dari 4 (empat) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Bagan Cempedak;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Sekapas;
 - c. Kelurahan Rantau Kopar;
 - d. Kelurahan Sungai Rangau;
5. Kecamatan Tanjung Medan, terdiri dari 12 (dua belas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Akar Belingkar;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Perkebunan Tanjung Medan;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Pondok Kresek;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Sri Kayangan;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Sei Meranti;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Sei Meranti Darussalam;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Sungai Tapah;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Tangga Batu;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Tanjung Medan;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Tanjung Medan Barat;
 - k. Desa/ Kepenghuluan Tanjung Medan Utara;
 - l. Desa/ Kepenghuluan Tanjung Sari;
6. Kecamatan Bagan Sinembah, terdiri dari 13 (tiga belas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Bagan Batu;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Bagan Sapta Permai;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Bagan Manunggal;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Bahtera Makmur;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Bakti Makmur;

- f. Desa/ Kepenghuluan Bhayangkara Jaya;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Gelora;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Jaya Agung;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Meranti Makmur;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Pelita;
 - k. Desa/ Kepenghuluan Suka Maju;
 - l. Kelurahan Bagan Batu Kota;
 - m. Kelurahan Bahtera Makmur Kota;
7. Kecamatan Simpang Kanan, terdiri dari 6 (enam) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Bagan Nibung;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Bukit Damar;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Bukit Mas;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Bukit Selamat;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Kota Parit;
 - f. Kelurahan Simpang Kanan;
8. Kecamatan Bagan Sinembah Raya, terdiri dari 10 (sepuluh) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Bagan Sinembah;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Bagan Sinembah Barat;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Bagan Sinembah Timur;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Bagan Sinembah Utara;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Harapan Makmur;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Harapan Selatan;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Makmur Jaya;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Panca Mukti;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Salak;
 - j. Kelurahan Bagan Sinembah Kota;
9. Kecamatan Balai Jaya, terdiri dari 11 (sebelas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Bagan Bhakti;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Balai Jaya;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Balam Jaya;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Balam Sempurna;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Kencana;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Lubuk Jawi;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Pasir Putih;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Pasir Putih Barat;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Pasir Putih Utara;
 - j. Kelurahan Balai Jaya Kota;
 - k. Kelurahan Balam Sempurna Kota;
10. Kecamatan Kubu, terdiri dari 10 (sepuluh) desa/ kelurahan sebagai berikut.

- a. Desa/ Kepenghuluan Rantau Panjang Kanan;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Sei Segajah Makmur;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Sungai Kubu;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Sungai Segajah Jaya;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Sungai Sigajah;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Sungaikubu Hulu;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Tanjung Leban;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Telukpiyai Pesisir;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Teluk Piyai;
 - j. Kelurahan Teluk Merbau;
11. Kecamatan Pasir Limau Kapas, terdiri dari 8 (delapan) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Panipahan;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Panipahan Darat;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Panipahan Laut;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Pasir Limau Kapas;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Pulau Jemur;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Sungai Daun;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Teluk Pulau;
 - h. Kelurahan Panipahan;
12. Kecamatan Kubu Babussalam, terdiri dari 12 (dua belas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Jojol;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Pulau Halang Belakang;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Pulau Halang Hulu;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Pulau Halang Muka;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Rantau Panjang Kiri;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Rantau Panjang Kiri Hilir;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Sungai Majo;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Sungai Majo Pusako;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Sungai Panji;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Sungai Pinang;
 - k. Desa/ Kepenghuluan Teluk Nilap;
 - l. Desa/ Kepenghuluan Teluk Nilap Jaya;
13. Kecamatan Bangko, terdiri dari 15 (lima belas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Bagan Jawa;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Bagan Jawa Pesisir;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Bagan Punak Pesisir;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Bagan Punak Meranti;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Labuhan Tangga Baru;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Labuhan Tangga Besar;

- g. Desa/ Kepenghuluan Labuhan Tangga Hilir;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Labuhan Tangga Kecil;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Parit Aman;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Serusa;
 - k. Kelurahan Bagan Barat;
 - l. Kelurahan Bagan Hulu;
 - m. Kelurahan Bagan Kota;
 - n. Kelurahan Bagan Punak;
 - o. Kelurahan Bagan Timur;
14. Kecamatan Sinaboi, terdiri dari 6 (enam) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Darussalam;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Raja Bejamu;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Sinaboi;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Sungai Bakau;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Sungai Nyamuk;
 - f. Kelurahan Sinaboi Kota;
15. Kecamatan Batu Hampar, terdiri dari 5 (lima) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Bantayan;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Bantayan Baru;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Sei Sialang;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Sei Sialang Hulu;
 - e. Kelurahan Bantayan Hilir;
16. Kecamatan Pekaitan, terdiri dari 10 (sepuluh) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Karya Mulyo Sari;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Kubu I;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Pedamaran;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Pekaitan;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Rokan Baru;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Rokan Baru Pesisir;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Suak Air Hitam;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Suak Temenggung;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Sungai Besar;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Teluk Bano II;
17. Kecamatan Rimba Melintang, terdiri dari 12 (dua belas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Harapan Jaya;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Jumrah;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Karya Mukti;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Lenggadai Hilir;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Lenggadai Hulu;

- f. Desa/ Kepenghuluan Mukti Jaya;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Pematang Botam;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Pematang Sikek;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Seremban Jaya;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Teluk Pulau Hilir;
 - k. Desa/ Kepenghuluan Teluk Pulau Hulu;
 - l. Kelurahan Rimba Melintang;
18. Kecamatan Bangko Pusako, terdiri dari 16 (enam belas) desa/ kelurahan sebagai berikut.
- a. Desa/ Kepenghuluan Bangko Bakti;
 - b. Desa/ Kepenghuluan Bangko Balam;
 - c. Desa/ Kepenghuluan Bangko Lestari;
 - d. Desa/ Kepenghuluan Bangko Jaya;
 - e. Desa/ Kepenghuluan Bangko Makmur;
 - f. Desa/ Kepenghuluan Bangko Mas Raya;
 - g. Desa/ Kepenghuluan Bangko Mukti;
 - h. Desa/ Kepenghuluan Bangko Permata;
 - i. Desa/ Kepenghuluan Bangko Pusako;
 - j. Desa/ Kepenghuluan Bangko Sempurna;
 - k. Desa/ Kepenghuluan Pematang Damar;
 - l. Desa/ Kepenghuluan Pematang Ibul;
 - m. Desa/ Kepenghuluan Sungai Menasib;
 - n. Desa/ Kepenghuluan Teluk Bano I;
 - o. Kelurahan Bangko Kanan;
 - p. Kelurahan Bangko Kiri;

2. Anggaran Pengadilan Negeri Rokan Hilir Tahun 2020-2024

Pelaksanaan tugas dan fungsi peradilan yang dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Rokan Hilir didukung dengan ketersediaan anggaran yang diterima dan dikelola setiap tahunnya yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang tertuang dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA). Pengadilan Negeri Rokan Hilir mengelola 2 (dua) Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) sebagai berikut :

1. DIPA 01 (kode satuan kerja : 477261), yaitu DIPA yang menjadi bagian anggaran dari Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung; dan
2. DIPA 03 (kode satuan kerja : 477262), yaitu DIPA yang menjadi bagian anggaran dari Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung.

Sepanjang tahun 2020 hingga 2024, Pengadilan Negeri Rokan Hilir menerima dan mengelola anggaran sebagai berikut:

1. DIPA 01 (477261)

Tabel 1. Pagu Anggaran DIPA 01 477261 2020-2024

TAHUN	PAGU ANGGARAN		
	PAGU	REALISASI	PERSENTASE REALISASI
2020	Rp. 4.683.825.000	Rp. 4.668.730.122	99,68%
2021	Rp. 4.594.480.000	Rp. 4.578.708.782	99,66%
2022	Rp. 4.385.421.000	Rp. 4.372.371.069	99,70%
2023	Rp. 4.819.568.000	Rp. 4.814.530.403	99,90%
2024	Rp. 4.832.301.000	Rp. 4.820.950.691	99,77%

2. DIPA 03 (477262)

Tabel 2. Pagu Anggaran DIPA 03 477262 2020-2024

TAHUN	PAGU ANGGARAN		
	PAGU	REALISASI	PERSENTASE REALISASI
2020	Rp. 195.900.000	Rp. 194.233.500	99,15%
2021	Rp. 194.439.000	Rp. 193.115.475	99,31%
2022	Rp. 195.939.000	Rp. 195.351.952	99,70%
2023	Rp. 198.300.000	Rp. 198.294.000	99,99%
2024	Rp. 232.500.000	Rp. 222.484.000	95,69%

Alokasi anggaran Pengadilan Negeri Rokan Hilir mengalami sejumlah penyesuaian sepanjang periode tahun 2020-2024 untuk mendukung arah kebijakan pemerintah, kebijakan Mahkamah Agung RI, kebijakan satuan kerja dan pelayanan peradilan. Realisasi anggaran untuk DIPA 01 dan DIPA 03 selalu berada di atas 95%. Hal ini selaras dengan Upaya dalam mencapai target kinerja yang didukung dengan anggaran yang ada.

3. Evaluasi Capaian Indikator Kinerja

Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Negeri Rokan Hilir 2025 – 2029 ini merupakan keberlanjutan dari Renstra yang dibuat pada periode 2020 – 2024 dan periode 2015 – 2019. Sebagai **highlights**, hal – hal yang ditetapkan dalam Renstra 2020 – 2024 telah dijadikan sebagai arah kebijakan strategis organisasi pada periode tersebut. Secara umum, dapat disampaikan bahwa tujuan strategis yang ditetapkan dalam Renstra 2020 – 2024, yaitu (1) Pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi; dan (2) Setiap pencari keadilan dapat menjangkau Badan Peradilan, **telah dapat dicapai dengan sangat baik**. Berdasarkan nilai yang diperoleh pada beberapa indikator yang dijadikan tolok ukur, Pengadilan Negeri Rokan Hilir telah berhasil meraih nilai capaian dengan sangat baik.

Berikut ini disajikan data capaian kinerja selama periode 2020-2024:

- i. Sasaran Strategis 1 Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan, dan Akuntabel

1. Persentase Perkara yang Diselesaikan Tepat Waktu

Tabel 3. Perkara yang diselesaikan

Tahun	Persentase perkara yang diselesaikan Tepat Waktu	Target	Capaian
2020	106,51%	81%	131,5%
2021	112,98%	82%	137,78%
2022	86,74%	83%	104,51%
2023	98,56%	98%	100,5%
2024	97,16%	97%	100,1%

Pada periode 2020-2024 Pengadilan Negeri Rokan Hilir telah berhasil memenuhi target yang ditetapkan. Dengan keterbatasan yang ada, Pengadilan Negeri Rokan Hilir tetap berusaha untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Penetapan target yang dilakukan tetap memperhatikan kriteria SMART menyesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki Pengadilan Negeri Rokan Hilir.

2. Jumlah Putusan yang Menggunakan Pendekatan Keadilan Restoratif

Tabel 4. Jumlah Putusan yang Menggunakan Pendekatan Keadilan Restoratif

Tahun	Jumlah Putusan yang Menggunakan Pendekatan Keadilan Restoratif	Target	Capaian
2020	N/A	N/A	N/A
2021	N/A	N/A	N/A
2022	N/A	N/A	N/A
2023	N/A	N/A	N/A
2024	N/A	N/A	N/A

Pada periode 2020-2024 Pengadilan Negeri Rokan Hilir tidak menerima perkara yang dimohonkan Restoratif Justice.

3. Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding

Tabel 5. Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding

Tahun	Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding	Target	Capaian
-------	--	--------	---------

2020	82,05%	70%	117,21%
2021	83,14%	80%	103,92%
2022	77,30%	81%	95,43%
2023	81,72%	83%	98,46%
2024	77,62%	77%	100,8%

Selama 5 tahun terakhir, periode 2020-2024, Pengadilan Negeri Rokan Hilir menerima upaya hukum banding dengan fluktuasi jumlah perkara yang diterima bervariasi. Hal tersebut mengakibatkan kesulitan dalam menetapkan target yang ingin dicapai. Namun hal tersebut adalah tantangan yang harus dihadapi dengan berbagai strategi. Dengan keterbatasan yang ada, Pengadilan Negeri Rokan Hilir tetap berusaha untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Dalam tahun tersebut ada beberapa tahun yang tidak tercapai targetnya, namun tingkat deviasi pencapaian terhadap target yang ditetapkan diusahakan tidak melebihi dari angka 5%. Capaian terendah dialami pada tahun 2022 dimana capaian hanya 95,43% namun masih dalam tingkat deviasi yang bisa ditoleransi. Secara jangka menengah, target yang ditetapkan dapat tercapai dengan sangat baik.

4. Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi

Tabel 6. Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi

Tahun	Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	Target	Capaian
2020	85,04%	50%	170,08%
2021	90,80%	85%	106,82%
2022	88,50%	86%	102,90%
2023	61,36%	45%	136,34%
2024	52,66%	50%	105,32%

Hampir sama dengan indikator sebelumnya, pada periode 2020-2024 Pengadilan Negeri Rokan Hilir menerima upaya hukum kasasi dengan fluktuasi jumlah perkara yang bervariasi. Hal tersebut mengakibatkan kesulitan dalam menetapkan target yang ingin dicapai karena jumlah perkara yang diterima tidak mengikuti aliran trend yang terjadi dalam jangka menengah. Ada keadaan dalam tahun-tahun tertentu perkara kasasi yang diterima melebihi dari tahun sebelumnya dan ada kalanya berlaku sebaliknya. Permasalahan ini tentunya bukan disebabkan oleh internal pengadilan. Upaya hukum adalah hak semua pihak, sehingga Pengadilan tidak dapat mengontrol hal tersebut. Secara jangka menengah, target yang ditetapkan dapat tercapai dengan sangat baik. Penetapan target selalu memperhatikan kriteria SMART.

5. Persentase Perkara Anak yang diselesaikan dengan Diversi

Tabel 7. Persentase Perkara Anak yang Diselesaikan dengan Diversi

Tahun	Persentase Perkara Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	Target	Capaian
2020	N/A	N/A	N/A
2021	11,11%	7%	158,73%
2022	25%	8%	312,50%
2023	4,34%	6%	72,48%
2024	N/A	N/A	N/A

Dalam tahun-tahun tertentu terkadang Pengadilan Negeri Rokan Hilir tidak dapat menyelesaikan perkara diversi yang dilaksanakan. Secara internal Pengadilan Negeri Rokan Hilir telah melengkapi diri dengan sarana prasarana khususnya persidangan anak yang baik dan Hakim yang telah mengikuti sertifikasi Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) sehingga Pengadilan Negeri Rokan Hilir sangat percaya diri dapat menyelesaikan proses diversi yang diterima. Kendala yang dihadapi adalah terkadang pihak khususnya pihak keluarga korban tidak ingin perkara tersebut diselesaikan melalui proses diversi sehingga berlanjut ke persidangan. Terkadang, ada juga perkara diversi yang dilaksanakan tidak dapat dilakukan karena tidak memenuhi syarat terlaksananya diversi.

6. Index Persepsi Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Peradilan

Tabel 8. Index Persepsi Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Peradilan

Tahun	Index Persepsi Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Pengadilan	Target	Capaian
2020	98,77%	80%	123,46%
2021	99%	82%	120,7%
2022	98,25%	84%	116,90%
2023	99,57%	96%	103,71%
2024	95,82%	94%	101,93%

Secara umum Survey Index Kepuasan Masyarakat yang dilaksanakan pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir memperoleh hasil yang sangat baik. Masyarakat secara mayoritas menyatakan puas terhadap layanan yang diselenggarakan oleh Pengadilan

Negeri Rokan Hilir. Survey dilaksanakan per triwulan untuk mengukur seberapa jauh masyarakat pengguna layanan merasa puas dengan layanan yang diselenggarakan. Ada 9 Aspek yang disurvei yaitu:

1. **Persyaratan**, yaitu syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif;
2. **Prosedur**, yaitu tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan;
3. **Waktu Pelayanan**, yaitu jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan;
4. **Biaya/ Tarif**, yaitu ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/ atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat;
5. **Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan**, yaitu hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan;
6. **Kompetensi Pelaksana**, yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman;
7. **Perilaku Pelaksana**, yaitu sikap petugas dalam memberikan pelayanan;
8. **Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan**, yaitu merupakan pernyataan kesanggupan dan kewajiban penyelenggara untuk melaksanakan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan;
9. **Sarana dan Prasarana**, yaitu tata cara pelaksanaan pengaduan dan tindak lanjut;

Setelah survey dilaksanakan, hasil survey akan dievaluasi untuk memastikan setiap aspek berjalan dengan baik. Bila ada aspek yang kurang maksimal akan dilaksanakan perbaikan untuk meningkatkan nilai dari aspek yang kurang tersebut.

ii. Sasaran Strategis 2 Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara

1. Persentase Salinan Putusan yang disampaikan ke Para Pihak Tepat Waktu

Tabel 9. Persentase Salinan Putusan yang disampaikan ke Para Pihak Tepat Waktu

Tahun	Persentase Salinan Putusan yang Disampaikan ke Para Pihak Tepat Waktu	Target	Capaian
2020	98,78%	90%	109,75%
2021	94,115%	92%	102,29%
2022	98,11%	94%	104,37%
2023	99,73%	98%	101,73%

2024	98,78%	98%	100,79%
------	--------	-----	---------

Dengan beban perkara yang sangat tinggi dibandingkan dengan jumlah personel di bidang kepaniteraan yang sangat terbatas, Pengadilan Negeri Rokan Hilir tetap bisa menjaga agar penyampaian putusan kepada para pihak dapat tersampaikan dengan tepat waktu. Pengadilan Negeri Rokan Hilir hanya memiliki satu orang jurusita yang bertugas untuk memberitahukan hal tersebut. Hal tersebut sangat positif bahwa dengan personel yang ada Pengadilan Negeri Rokan Hilir dapat memaksimalkannya. Namun ada risiko yang mungkin akan terjadi jika jurusita yang hanya satu orang tersebut mendadak sakit, terkena musibah ataupun alasan lainnya sehingga mengakibatkan tidak dapat bekerja untuk waktu yang lama, maka penyampaian putusan kepada para pihak dapat terganggu.

2. Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi

Tabel 10. Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi

Tahun	Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	Target	Capaian
2020	N/A	N/A	N/A
2021	5,8%	7%	84,03%
2022	N/A	N/A	N/A
2023	5,7%	6%	95%
2024	4,88%	4,5%	108,44%

Pengadilan Negeri Rokan Hilir selalu memastikan bahwa setiap target yang ditetapkan memenuhi kriteria SMART, yaitu Specific (S), Measurable (M), Achievable (A), Relevant (R), dan Time-Bound (T). Specific yaitu tujuan yang ditetapkan harus jelas dan fokus. Measurable yaitu tujuan yang ditetapkan harus terukur dan dapat dihitung. Achievable yaitu tujuan yang ditetapkan harus dapat dicapai. Relevant yaitu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan kenyataan, bermakna, signifikan, dan selaras dengan prioritas. Dan yang terakhir adalah Time-Bound, artinya tujuan yang ditetapkan harus terikat dengan batas waktu. Dalam menetapkan tujuan, Pengadilan Negeri Rokan Hilir dari sisi internal sudah mengkaji dengan sangat teliti dengan memperhatikan kecenderungan yang terjadi dalam periode waktu yang pendek, menengah ataupun periode yang panjang. Pengadilan Negeri Rokan Hilir juga mengkaji kemampuan personel ketersediaan sarana prasarana agar segala tujuan yang ditetapkan memenuhi kriteria SMART.

Namun ada hal-hal di luar faktor internal, yaitu faktor eksternal, yang tidak bisa dikontrol yaitu peraturan yang tiba-tiba berubah, para pihak yang berkepentingan, dan waktu pelaksanaan. Dalam hal penetapan indikator mediasi, Pengadilan Negeri Rokan Hilir telah menetapkan hal-hal sesuai dengan kriteria SMART, tetapi ada faktor internal yang tidak bisa dikontrol. Hal inilah yang menyebabkan target yang ditetapkan tidak dapat tercapai dengan maksimal.

iii. Sasaran Strategis 3 Meningkatnya Akses Peradilan Bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan

1. Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan

Tabel 11. Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan

Tahun	Persentase Perkara Prodeo yang Diselesaikan	Target	Capaian
2020	N/A	N/A	N/A
2021	N/A	N/A	N/A
2022	N/A	N/A	N/A
2023	N/A	N/A	N/A
2024	N/A	N/A	N/A

Pada periode 2020-2024 Pengadilan Negeri Rokan Hilir tidak menerima perkara prodeo.

2. Persentase Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan

Tabel 12. Persentase Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan

Tahun	Persentase Perkara yang Diselesaikan di Luar Gedung Pengadilan	Target	Capaian
2020	N/A	N/A	N/A
2021	N/A	N/A	N/A
2022	N/A	N/A	N/A
2023	N/A	N/A	N/A
2024	N/A	N/A	N/A

Pada periode 2020-2024 Pengadilan Negeri Rokan Hilir tidak melaksanakan sidang di luar gedung pengadilan.

3. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)

Tabel 14. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)

Tahun	Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	Target	Capaian
2020	100%	100%	100%
2021	100%	100%	100%
2022	100%	100%	100%
2023	100%	100%	100%
2024	100%	100%	100%

Sesuai dengan amanat pada Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan, Pengadilan Negeri Rokan Hilir melaksanakan layanan hukum bagi Masyarakat tidak mampu dengan membentuk Pos Bantuan Hukum (Posbakum) Pengadilan Negeri Rokan Hilir. Posbakum Pengadilan memberikan layanan informasi, konsultasi, advis hukum, dan pembuatan dokumen hukum. Setiap orang atau sekelompok orang yang tidak mampu secara ekonomi dan/atau tidak memiliki akses pada informasi dan konsultasi hukum dapat menerima layanan Posbakum Pengadilan secara gratis

Sejauh ini bantuan hukum yang dilaksanakan oleh Posbakum Pengadilan Negeri Rokan Hilir dapat terlaksana dengan baik. Semua kebutuhan dari Masyarakat pencari keadilan dapat dilayani dan diselesaikan dengan baik oleh Lembaga Bantuan Hukum yang ditunjuk untuk melaksanakan Posbakum Pengadilan.

iv. Sasaran Strategis 4 Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan

1. Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)

Tabel 15. Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)

Tahun	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)	Target	Capaian
2020	50%	70%	71,42%

Tahun	Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)	Target	Capaian
2021	80%	73%	114,28%
2022	100%	75%	133,33%
2023	100%	95%	105,26%
2024	100%	96%	104,16%

Tuntutan masyarakat pencari keadilan untuk memperoleh kepastian hukum khususnya perkara perdata yang biasanya terkait dengan sengketa kepemilikan mendorong pengadilan untuk terus berbenah agar proses hukum yang terjadi dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Tentunya putusan yang cepat tidak akan bermakna jika tidak dilaksanakan (dieksekusi) dengan baik pula. Melalui mekanisme eksekusilah, pihak yang dinyatakan berhak atas kepemilikan sesuatu dapat dengan segera menguasai apa yang telah diputuskan terhadap perkara tersebut. Proses pengadilan merupakan proses yang melelahkan, memakan waktu, tenaga dan biaya. Tentunya semua pihak ingin perkara yang mereka sengkatakan dapat berakhir dengan cepat, dan memiliki kepastian.

Hal tersebut menjadi perhatian Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya untuk memastikan bahwa eksekusi yang dimohonkan dapat segera terlaksana dengan baik. Saat ini Mahkamah Agung memiliki aplikasi untuk memonitoring proses pelaksanaan eksekusi yaitu Perkusi (Pengawasan Elektronik Eksekusi). Seluruh masyarakat memiliki akses untuk melihat progres pelaksanaan eksekusi yang mereka mohonkan ke Pengadilan.

Sejauh ini Pengadilan Negeri Rokan Hilir telah menindaklanjuti semua permohonan eksekusi yang masuk dengan status pelaksanaan 100%.

Tentunya ada beberapa indikator kinerja di atas yang perlu mendapat perhatian khusus terkait rendahnya nilai capaian yang diperoleh. Namun hal tersebut justru menjadi cambuk semangat untuk dapat mencapai nilai yang lebih baik lagi. Kebijakan – kebijakan yang dibuat pada masa mendatang akan lebih difokuskan untuk mempertahankan nilai yang telah berhasil baik dan memperbaiki nilai – nilai indikator yang masih rendah. Sebagai kesimpulannya, tujuan strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra 2020 – 2024 dapat tercapai dengan sangat baik dengan beberapa perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan.

4. Ekspektasi Dalam Aspirasi Masyarakat

Ekspektasi dan aspirasi masyarakat terhadap Pengadilan Negeri (PN) sebagai penegak keadilan pada tahun 2026 berpusat pada penguatan integritas, adaptasi hukum nasional baru, dan transparansi berbasis teknologi.

Berdasarkan situasi terkini di tahun 2026, berikut adalah poin-poin utama aspirasi tersebut:

1. Penegakan Hukum yang Humanis dan Restoratif

Masyarakat menaruh harapan besar pada PN untuk mengimplementasikan **KUHP 2023** dan **KUHAP 2025** yang mulai berlaku penuh di tahun 2026. Aspirasi publik menekankan agar hakim:

- Tidak hanya menjadi "corong undang-undang", tetapi juga menjadi penegak keadilan yang mempertimbangkan nilai kemanusiaan.
- Mengutamakan keadilan restoratif (*restorative justice*) dan pemulihan keseimbangan sosial daripada sekadar penghukuman fisik.

2. Integritas Tanpa Kompromi

Ekspektasi terhadap moralitas hakim tetap menjadi prioritas tertinggi. Aspirasi yang berkembang di masyarakat meliputi:

- **Kejujuran sebagai Fondasi:** Harapan agar hakim memiliki "keberanian moral" dan kejujuran untuk memutus perkara tanpa pandang bulu, terutama dalam kasus korupsi dan kejahatan berat.
- **Bebas dari Praktik KKN:** Dukungan penuh terhadap penandatanganan **Pakta Integritas 2026** di berbagai PN (seperti di PN Tangerang, Bandung, dan Banda Aceh) sebagai komitmen nyata melawan gratifikasi.

3. Transparansi dan Kepastian Hukum Berbasis Digital

Masyarakat berekspektasi agar Pengadilan Negeri menjadi lembaga yang modern melalui:

- **Optimalisasi e-Court dan SIPP:** Penelusuran perkara yang transparan dan akses mudah melalui teknologi untuk mengurangi birokrasi yang rumit.
- **Digitalisasi Agenda Sidang:** Harapan akan penggunaan *judicial checklist* elektronik untuk memastikan hukum acara dilaksanakan dengan baik, meminimalkan kekeliruan prosedural, dan meningkatkan kualitas putusan.

4. Independensi di Tengah Arus Opini Publik

Di era digital 2026, terdapat aspirasi agar hakim tetap **independen** meskipun menghadapi tekanan opini publik di media sosial. Masyarakat mengharapkan hakim yang berpijak pada fakta dan kebenaran hukum, bukan sekadar mengikuti tren suara terbanyak.

5. Aksesibilitas bagi Masyarakat Kurang Mampu

Masyarakat mengaspirasikan kemudahan akses keadilan melalui penguatan **Pos Bantuan Hukum (Posbakum)** di setiap Pengadilan Negeri, agar kelompok marginal tetap mendapatkan pendampingan hukum yang layak tanpa kendala biaya.

Sebagai langkah tindak lanjut atau pemantauan kinerja, masyarakat dapat memberikan pengaduan atau masukan melalui kanal resmi SIWAS Mahkamah Agung untuk memastikan aspirasi keadilan ini terus terjaga.

Berpijak dari Rencana Strategis (Renstra) periode 2020 – 2024, capaian-capaian yang berhasil diperoleh, dan ekspektasi dalam aspirasi masyarakat tentang pengadilan tersebut, Renstra 2025 – 2029 ini dibuat dengan beberapa pertimbangan terkait dengan kecenderungan capaian yang telah diperoleh pada periode sebelumnya, hal – hal yang perlu diperbaiki, arah kebijakan yang perlu diubah, sarana dan prasarana, dan program anggaran yang perlu disesuaikan. Hal tersebut juga tidak lepas dari pertimbangan terkait dengan kapasitas dan kapabilitas para personel yang tersedia di Pengadilan Negeri Rokan Hilir. Rencana Strategis yang dibuat harus disesuaikan dengan kemampuan organisasi untuk mencapainya.

Secara Struktur Organisasi, Pengadilan Negeri Rokan Hilir (gambar struktur organisasi dapat dilihat pada Lampiran 1) memiliki jumlah pegawai sebanyak 42 (Empat Puluh Dua) Orang. Data tersebut adalah data per 31 Desember 2025, yang terdiri dari:

1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan ;

PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)	: 9	Orang
Honor suka rela	: -	Orang
Golongan II	: 7	Orang
Golongan III	: 22	Orang
Golongan IV	: 4	Orang
2. Jumlah Tenaga Tenaga Teknis dan Non Teknis (PNS)

Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim	: 10	Orang
Panitera	: 1	Orang
Sekretaris	: 1	Orang
Panitera Muda Pidana	: 1	Orang
Panitera Muda Perdata	: 0	Orang
Panitera Muda Hukum	: 1	Orang
Panitera Pengganti	: 3	Orang
Kepala Sub. Bagian Umum	: 1	Orang
Dan Keuangan		
Kepala Sub. Bagian Kepegawaian:	1	Orang
Organisasi, dan Tata Laksana		
Kepala Sub. Bagian Perencanaan:	1	Orang
Teknologi Informasi, dan		

Pelaporan

Pranata Komputer : 1 Orang

Jurusita/ Jurusita Pengganti : 1 Orang

Staf/ Jabatan Fungsional lainnya : 11 Orang

3. Jumlah Pegawai Menurut Status Pegawai

Pegawai Negeri Sipil : 28 Orang

Calon Pegawai Negeri Sipil : 5 Orang

Pengadilan Negeri Rokan Hilir sebagai pengadilan tingkat pertama yang berada di Lingkungan Peradilan Umum adalah sebagai pelaku kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan, yang mana tugas dan wewenangnya adalah menerima, memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata pada tingkat pertama (pasal 50 UU No. 8 Tahun 2004) di wilayah Kabupaten Rokan Hilir. Di samping itu juga dapat memberikan keterangan, pertimbangan, dan nasehat tentang hukum kepada Instansi Pemerintah (Pasal 52 (1) UU No. 8 Tahun 2004).

Sebagai instansi Pemerintah menurut Instruksi Pemerintah, berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya, anggaran maupun kewenangan dalam melayani pencari keadilan.

Dari susunan Hakim dan Pegawai yang tersedia, ditambah dengan mempertimbangkan aturan – aturan terkait, kondisi geografis, sosial budaya, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, dan beberapa pertimbangan lainnya disusunlah analisis SWOT yang digunakan untuk mengetahui langkah – langkah yang perlu dilakukan dalam membuat arah dan kebijakan organisasi.

B. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Organisasi yang ideal harus memiliki visi dan misi yang jelas serta dipahami oleh setiap anggota tanpa terkecuali. Tujuan besar ini bukan sekadar pajangan di dinding kantor, melainkan menjadi kompas dalam setiap pengambilan keputusan. Ketika setiap individu memahami ke mana organisasi melangkah, mereka akan memiliki rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang kuat, sehingga kontribusi yang diberikan bukan lagi berdasarkan paksaan, melainkan kesadaran untuk mencapai kesuksesan bersama.

Dari sisi struktural, organisasi yang sehat menerapkan pembagian kerja yang presisi namun fleksibel. Tidak boleh ada tumpang tindih wewenang yang menciptakan kebingungan, namun juga tidak boleh ada kekakuan yang menghambat inovasi. Struktur yang ideal harus mendukung alur komunikasi dua arah yang transparan, di mana informasi mengalir lancar dari pimpinan ke staf maupun sebaliknya. Hal ini memastikan bahwa setiap kendala di lapangan dapat segera direspons dengan solusi taktis dari pembuat kebijakan.

Aspek manusia merupakan jantung dari organisasi, sehingga pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus menjadi prioritas utama. Organisasi ideal adalah tempat yang menghargai kompetensi, memberikan ruang untuk belajar, dan memiliki sistem penghargaan (*reward and punishment*) yang adil. Lingkungan kerja yang suportif dan inklusif akan meminimalisir konflik internal yang tidak produktif, sekaligus memotivasi anggota untuk terus meningkatkan kapasitas diri demi kemajuan lembaga.

Selanjutnya, organisasi yang unggul harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan zaman. Di era disrupsi teknologi, organisasi tidak boleh terjebak dalam pola kerja tradisional yang lambat. Efisiensi operasional harus didukung oleh digitalisasi yang cerdas, tanpa menghilangkan sentuhan kemanusiaan dalam pelayanannya. Organisasi yang ideal mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk bertransformasi, bukan sebagai ancaman yang memicu resistensi terhadap perubahan.

Terakhir, integritas dan etika organisasi adalah fondasi yang menjaga kepercayaan publik maupun internal. Organisasi yang ideal selalu mengedepankan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam setiap aktivitasnya, mulai dari pengelolaan anggaran hingga pelaksanaan fungsi teknis. Dengan menjaga standar moral yang tinggi, organisasi tersebut tidak hanya mencapai target-target kuantitatif, tetapi juga membangun reputasi yang kokoh sebagai lembaga yang berwibawa dan bermanfaat bagi masyarakat luas.

1. Potensi

Potensi organisasi secara pengertian adalah kapasitas laten atau kekuatan terpendam yang dimiliki oleh sebuah lembaga, yang jika dikelola dengan tepat, dapat menjadi pendorong utama pencapaian visi. Potensi ini bukan sekadar apa yang ada saat ini, melainkan kemungkinan-kemungkinan positif yang bisa diwujudkan di masa depan melalui sinergi sumber daya.

Dari sisi SDM, potensi merujuk pada talenta, kreativitas, dan kompetensi individu yang melebihi standar tugas harian mereka. Dalam sebuah organisasi, potensi manusia sering kali berupa kemampuan adaptasi yang cepat terhadap teknologi baru atau kapasitas kepemimpinan yang belum terasah namun siap digerakkan melalui pelatihan yang tepat.

Secara struktural, potensi organisasi mencakup kredibilitas lembaga dan jejaring strategis yang dimiliki. Sebuah organisasi memiliki potensi besar jika ia berada dalam ekosistem yang mendukung, memiliki modal sosial berupa kepercayaan publik, serta memiliki akses terhadap teknologi atau pendanaan yang dapat mempercepat akselerasi tujuan organisasi.

Terakhir, potensi juga dapat dipahami sebagai kekayaan budaya organisasi yang positif, seperti semangat gotong royong atau integritas yang sudah mengakar. Budaya ini menjadi energi penggerak yang membuat

organisasi tetap tangguh menghadapi krisis, sekaligus menjadi daya tarik bagi talenta luar biasa untuk bergabung dan berkontribusi.

Potensi yang dimiliki Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam menjalankan perannya adalah sebagai berikut.

i. Potensi Kemandirian Hakim

Kemandirian hakim (independensi peradilan) adalah fondasi negara hukum yang menjamin bahwa hakim bebas dari segala campur tangan atau tekanan dalam memeriksa dan memutus perkara. Badan peradilan sebagai lembaga harus bebas dari intervensi kekuasaan eksekutif maupun legislatif. Setiap hakim secara individu wajib menjaga independensi dalam memutus perkara berdasarkan fakta dan hukum tanpa rasa takut atau pengaruh pihak manapun. Pengadilan Negeri Rokan Hilir memiliki Kemandirian dalam menegakkan keadilan tanpa campur tangan siapapun.

ii. Potensi Aksesibilitas

Pengadilan Negeri Rokan Hilir bisa diakses oleh siapapun dan dimanapun. Akses dapat dilakukan secara langsung maupun secara digital.

iii. Potensi Digitalisasi melalui Teknologi Informasi

Masyarakat dapat menghemat biaya perjalanan dan akomodasi karena pendaftaran perkara (*e-Filing*), pembayaran panjar (*e-Payment*), dan pemanggilan (*e-Summons*) dilakukan secara daring. Melalui persidangan elektronik, para pihak dapat mengikuti proses sidang seperti replik, duplik, hingga kesimpulan tanpa harus hadir fisik di pengadilan. Bahkan, pemeriksaan saksi kini dimungkinkan secara daring dalam kondisi tertentu.

Masyarakat dapat memantau status perkara dan jadwal sidang kapan saja melalui SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara). Penggunaan kecerdasan buatan (AI) seperti Smart Majelis dan aplikasi panduan seperti E-Court semakin mempermudah pemahaman alur hukum bagi orang awam. Digitalisasi memangkas waktu administratif dalam penyelesaian perkara menjadi lebih cepat.

Sistem digital mengurangi interaksi langsung antara pencari keadilan dengan aparatur pengadilan, sehingga meminimalisir peluang gratifikasi atau korupsi. Masyarakat juga dapat melaporkan penyimpangan secara langsung melalui kanal pengaduan seperti SIWAS yang telah terintegrasi

2. Permasalahan

Permasalahan organisasi dapat didefinisikan sebagai adanya kesenjangan (*gap*) antara kondisi yang diharapkan (*das Sollen*) dengan realitas yang terjadi (*das Sein*) di lapangan. Secara konseptual, permasalahan muncul ketika fungsi-fungsi manajemen—seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan—tidak berjalan secara sinkron, sehingga menghambat pencapaian tujuan.

Dari sudut pandang operasional, permasalahan sering kali berakar pada ketidakefektifan alur kerja dan komunikasi. Hal ini mencakup birokrasi yang berbelit, instruksi yang tumpang tindih, hingga rendahnya transparansi dalam distribusi tugas. Masalah ini bukan sekadar kendala teknis, melainkan kegagalan sistemik yang menurunkan produktivitas dan moral anggota organisasi.

Dalam aspek perilaku, permasalahan organisasi juga mencakup resistensi terhadap perubahan dan degradasi integritas. Fenomena seperti ego sektoral, di mana masing-masing bagian hanya mementingkan kepentingannya sendiri, merupakan masalah organisasi yang serius karena merusak kohesi dan menciptakan konflik internal yang merugikan pelayanan publik.

Secara eksternal, permasalahan dapat didefinisikan sebagai ketidakmampuan organisasi untuk merespons tuntutan lingkungan. Hal ini mencakup ketertinggalan teknologi, ketidakmampuan mengikuti regulasi yang baru, hingga menurunnya kepercayaan pemangku kepentingan (*stakeholders*). Masalah ini bersifat eksistensial karena dapat mengancam relevansi dan keberlangsungan organisasi di masa depan.

Pengadilan Negeri Rokan Hilir sebagai lembaga peradilan tingkat pertama memiliki beberapa permasalahan yang dihadapi sebagai berikut.

i. Permasalahan Integritas

Masih adanya praktik *judicial corruption* (suap dan perilaku tidak etis) yang menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan. Praktik ini masih dijumpai di semua tingkat dari Hakim sampai dengan Pegawai.

Hingga akhir 2025, Mahkamah Agung masih menghadapi tantangan besar terkait perilaku oknum aparat yang terlibat dalam suap perkara. Kasus-kasus etik dan korupsi yang viral menjadi bukti bahwa pengawasan internal masih perlu diperketat.

Terdapat dilema di mana penandatanganan Pakta Integritas yang rutin dilakukan setiap bulan Januari sering kali terjebak menjadi sekadar seremoni administratif tanpa internalisasi nilai yang mendalam bagi setiap individu.

Tingginya volume perkara menciptakan celah bagi pihak berperkara untuk melakukan lobi-lobi tidak etis demi mempercepat atau memenangkan proses hukum.

ii. Permasalahan Leadership (Kepemimpinan) dan Feodalisme

Kepemimpinan dalam konteks organisasi sering kali mengalami disfungsi ketika figur pemimpin gagal menjalankan peran sebagai fasilitator dan motivator. Secara pengertian, permasalahan kepemimpinan muncul saat terjadi ketimpangan antara otoritas yang dimiliki dengan kompetensi manajerial maupun emosional. Hal ini sering bermanifestasi dalam bentuk gaya kepemimpinan otoriter, di mana keputusan diambil secara sepihak tanpa mempertimbangkan masukan dari tingkat bawah, sehingga mematikan partisipasi aktif anggota organisasi. KPK Jawa sering menyoroti bahwa lemahnya kepemimpinan yang berintegritas menjadi pintu masuk utama bagi penyimpangan administrasi dan korupsi.

Selain itu, masalah kepemimpinan juga berkaitan dengan kegagalan dalam melakukan kaderisasi dan delegasi. Pemimpin yang merasa harus mengontrol setiap detail kecil (*micromanagement*) justru menciptakan kemacetan operasional karena semua proses harus menunggu persetujuan tunggal. Dalam jangka panjang, hal ini menurunkan kepercayaan diri staf dan menghambat lahirnya pemimpin-pemimpin baru di masa depan. Anda dapat meninjau standar kompetensi kepemimpinan melalui Pusdiklat Mahkamah Agung untuk melihat bagaimana profil ideal seorang pemimpin di lingkungan peradilan.

Feodalisme organisasi adalah pola hubungan kekuasaan yang didasarkan pada loyalitas buta kepada personil (atasan) alih-alih pada sistem atau nilai-nilai profesionalisme. Secara pengertian, feodalisme menciptakan stratifikasi sosial di dalam kantor di mana "asal bapak senang" (ABS) menjadi standar kinerja yang lebih utama daripada pencapaian target kerja. Budaya ini sangat berbahaya karena menempatkan atasan sebagai figur yang tidak boleh dikritik, meskipun kebijakan yang diambil jelas-jelas keliru atau melanggar aturan.

Dampak dari feodalisme adalah munculnya pengkotak-kotakan dan hilangnya objektivitas dalam penilaian kinerja. Promosi jabatan atau pemberian penghargaan sering kali didasarkan pada kedekatan personal atau "upeti" loyalitas, bukan pada kompetensi nyata. Hal ini menciptakan rasa ketidakadilan bagi pegawai yang berprestasi namun tidak memiliki akses ke lingkaran elit pimpinan. Upaya pengikisan budaya ini di instansi pemerintah biasanya dilakukan melalui program Pembangunan Zona Integritas yang diinisiasi oleh Kementerian PANRB untuk menciptakan birokrasi yang lebih egaliter dan profesional.

iii. Permasalahan Kapasitas dan Kapabilitas Sumber Daya Manusia

Masalah kapasitas muncul ketika beban informasi dan kompleksitas tugas melebihi "ruang penyimpanan" intelektual seseorang. Dalam peran profesional, seseorang yang sudah mencapai titik jenuh kapasitas akan mengalami kesulitan dalam memproses data baru, yang berujung pada stagnasi performa atau kebingungan dalam mengambil keputusan karena informasi yang masuk sudah terlalu tumpang tindih.

Permasalahan kapabilitas terjadi ketika seseorang memiliki hambatan kognitif atau psikologis—seperti pola pikir tertutup atau rendahnya literasi dasar—yang membuatnya sangat lambat atau bahkan menolak untuk beradaptasi dengan perubahan prosedur dan teknologi dalam perannya.

iv. Permasalahan Administrasi, Beban Kerja, dan Distribusi Pegawai yang Tidak Merata

Permasalahan muncul ketika terjadi ketimpangan kuantitas (*manpower gap*), di mana jumlah personel tidak sebanding dengan volume pekerjaan yang terus meningkat. Di Pengadilan Negeri Rokan Hilir, hal ini terlihat nyata pada krisis jumlah hakim dan tenaga teknis, yang mengakibatkan pembengkakan beban perkara yang ditangani (*load*) dan kelelahan kerja ekstrem (*fatigue*) pada aparatur yang ada.

3. Analisis SWOT

Analisis **SWOT** (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) adalah instrumen manajemen strategis yang digunakan untuk memetakan kondisi internal dan eksternal sebuah organisasi. Metode ini pertama kali dipopulerkan oleh Albert Humphrey dari Stanford University dan tetap menjadi standar emas dalam perencanaan strategis hingga saat ini.

Komponen analisis SWOT dibagi menjadi dua dimensi besar yaitu Faktor Internal dan Faktor Eksternal. Kekuatan (*Strengths*) dan Kelemahan (*Weaknesses*) menjadi Faktor internal sementara peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*) menjadi faktor eksternal.

Organisasi perlu melakukan analisis ini bukan sekadar untuk formalitas dokumen, melainkan sebagai landasan keberlangsungan hidup lembaga. Berikut adalah empat alasan utamanya.

Pertama, untuk Menciptakan Keselarasan Strategis. Analisis SWOT membantu organisasi memastikan bahwa strategi yang diambil sesuai dengan sumber daya yang dimiliki. Tanpa SWOT, organisasi sering kali mengejar peluang besar tanpa menyadari bahwa mereka memiliki kelemahan

internal yang fatal, atau sebaliknya, mereka terlalu fokus pada kelemahan sehingga melewatkan peluang emas di depan mata.

Kedua, sebagai Alat Pengambilan Keputusan yang Objektif. Dalam organisasi yang memiliki budaya feodal atau kepemimpinan yang subjektif, SWOT berfungsi sebagai penyeimbang. Ia menyediakan data dan fakta yang objektif mengenai posisi organisasi saat ini. Hal ini meminimalisir pengambilan keputusan yang hanya berdasarkan "firasat" pimpinan, sehingga langkah yang diambil lebih terukur dan akuntabel.

Ketiga, untuk Antisipasi dan Mitigasi Risiko. Dengan mengidentifikasi *Threats* (ancaman) sejak dini, organisasi dapat menyusun rencana kontingensi. Misalnya, jika pengadilan mengidentifikasi "rendahnya literasi digital masyarakat" sebagai ancaman bagi program *e-court*, maka organisasi dapat segera menyiapkan program sosialisasi sebelum sistem tersebut diluncurkan secara penuh.

Keempat, untuk Optimalisasi Potensi SDM. SWOT memungkinkan organisasi memetakan di mana letak kekuatan manusiawinya. Dengan mengetahui *Strengths* pada aspek kapabilitas belajar staf, organisasi dapat dengan percaya diri melakukan transformasi digital. Sebaliknya, identifikasi *Weaknesses* pada aspek kapasitas (seperti *fatigue*) akan mendorong organisasi untuk melakukan restrukturisasi beban kerja sebelum terjadi kegagalan sistemik.

Berikut ini membahas analisis SWOT Pengadilan Negeri Rokan Hilir.

i. Kekuatan (Strength)

Kekuatan Pengadilan Negeri Rokan Hilir mencakup hal-hal yang memang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan sampai dengan hal-hal yang dikembangkan kemudian, mencakup:

1. Pengadilan Negeri Rokan Hilir merupakan unsur Forkopimda dan memiliki hubungan baik dengan pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hilir;
2. Adanya undang undang yang mengatur kewenangan Pengadilan Negeri Rokan Hilir selaku Pengadilan Tingkat Pertama.
3. Merupakan pengambil keputusan dalam pertimbangan karir (promosi dan mutasi) pegawai di Pengadilan Negeri Rokan Hilir.
4. Lokasi kantor secara geografis mudah diakses dengan banyak pilihan transportasi umum.
5. Telah menerapkan Standar Operational Procedure yang ideal untuk memastikan kualitas produk dan layanan yang optimal.
6. Penggunaan aplikasi berbasis Teknologi Informasi memudahkan pengelolaan pekerjaan khususnya dalam manajemen perkara berbasis elektronik.

ii. Kelemahan (Weakness)

Kelemahan-kelemahan yang ada di Pengadilan Negeri Rokan Hilir dirinci dalam beberapa aspek:

1. Aspek Proses Peradilan;

- Putusan Pengadilan Negeri Rokan Hilir belum seluruhnya dapat diunduh/diakses secara realtime oleh masyarakat karena beban kerja Hakim terkait dengan jumlah perkara yang ditangani sangat tinggi;
- Masih perlu ditingkatkannya literasi masyarakat terkait dengan penggunaan teknologi informasi dalam hal ini internet untuk mempermudah akses informasi dan layanan peradilan;

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan;

- Pengadilan Negeri Rokan Hilir 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 Negeri Rokan Hilir;
- Pola mutasi dan promosi PNS yang tidak berdasarkan pertimbangan dan pengusulan berjenjang menyebabkan Pengadilan Negeri Rokan Hilir kekurangan pegawai.
- Mutasi keluar para Hakim dan panitera pengganti dalam beberapa tahun terakhir dengan tidak disertai dengan mutasi masuk hakim baru ditambah dengan banyaknya perkara yang masuk menyebabkan beban kerja hakim dan personel kepaniteraan menjadi sangat tinggi. Hal ini juga mengakibatkan kelelahan ekstrem pada tenaga teknis.
- Kemampuan beberapa orang tenaga teknis kepaniteraan dalam hal kapabilitas mengakibatkan perkara tidak dapat terselesaikan dengan baik. Akibatnya beban perkara hanya tertumpu kepada beberapa orang saja yang dianggap mampu.
- Reward and punishment belum diterapkan dengan baik.
- Tunjangan kinerja yang didapatkan belum berbasis beban kerja.

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan;

- Belum diterapkannya secara penuh evaluasi penilaian kinerja;
- Belum maksimalnya sistem pengaduan masyarakat yang berbasis teknologi informasi khususnya di lingkup Pengadilan Negeri Rokan Hilir.
- Keterlibatan pimpinan terhadap monitoring dan evaluasi kinerja masih perlu ditingkatkan.

4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan;

- Sistem monitoring pengelolaan perkara berbasis teknologi informasi belum digunakan secara maksimal.
- Penerapan evaluasi dan peninjauan kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh pimpinan belum maksimal.
- Terjadinya pembiaran oleh pimpinan pada beberapa pegawai yang *performance*-nya kurang optimal.

5. Aspek Sarana dan Prasarana;

- Anggaran yang diterima untuk keperluan belanja modal Pengadilan Negeri Rokan Hilir dari pusat belum sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang diajukan.
- Sistem pengajuan anggaran belanja modal secara *Bottom-Up* masih belum bisa dilaksanakan secara maksimal mengingat keterbatasan anggaran pusat.

iii. Peluang (Opportunities)

Berikut adalah peluang-peluang yang dimiliki Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk melakukan perbaikan ditinjau dari beberapa aspek :

1. Aspek Proses Peradilan;

- Adanya KUHP dan KUHPA yang baru dapat meningkatkan peran Pengadilan.
- Adanya website Pengadilan Negeri Rokan Hilir dan beberapa inovasi aplikasi yang diterapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat tentang alur proses berperkara.
- Adanya sistem pengelolaan perkara berbasis elektronik semestinya memudahkan pengguna dalam mendukung proses kerja.
- Adanya Aplikasi monitoring pengelolaan perkara berbasis elektronik semestinya bisa dijadikan pengingat dalam rangkaian kronologis kegiatan penyelesaian perkara baik pengingat berupa pencatatan penginputan maupun pengingat berupa dokumen yang harus disiapkan.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan;

- Adanya tunjangan kinerja/ remunerasi sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja;
- Adanya sosialisasi, bimbingan teknis, pelatihan yang dilaksanakan Pengadilan Negeri Rokan Hilir maupun Mahkamah Agung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- Adanya mekanisme *Reward and Punishment* dapat meningkatkan daya saing dan daya juang para pegawai.

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan;

- Adanya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara berkala baik untuk internal maupun eksternal ke Pengadilan Negeri Rokan Hilir.
- Adanya sistem pengaduan masyarakat yang berbasis teknologi informasi untuk lingkup peradilan yang dikembangkan oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung.
- Adanya sistem survey kepuasan masyarakat berbasis teknologi informasi untuk memonitor kualitas layanan pengadilan.

4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan;

- Dukungan dan koordinasi yang baik antar personel pengadilan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Rokan Hilir.

- Adanya Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam hal ini adalah aplikasi pengelola perkara secara digital dapat memudahkan pengguna dalam percepatan proses penyelesaian perkara.

5. Aspek Sarana dan Prasarana;

- Sudah tersedianya fasilitas Teknologi Informasi di Pengadilan Negeri Rokan Hilir berupa internet, website, dan jaringan komputer pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir.
- Sudah tersedianya peralatan pengolah data yang dapat mempercepat proses kerja.

iv. Tantangan yang dihadapi (Threats)

Berikut adalah tantangan-tantangan di Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang akan dihadapi dan harus dipikirkan cara terbaik untuk tetap dapat melakukan perbaikan sebagaimana yang diharapkan:

1. Aspek Proses Peradilan;

- Penerapan KUHP dan KUHP yang baru memunculkan peluang penafsiran yang berbeda.
- Penyediaan informasi layanan berbasis elektronik melalui website belum maksimal digunakan oleh masyarakat.
- Pengukuran kepuasan masyarakat khususnya pengguna jasa layanan pengadilan berupa survey kepuasan masyarakat masih kurang optimal dalam menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan;

- Personil di Pengadilan Negeri Rokan Hilir belum seluruhnya menguasai visi dan misi Pengadilan Negeri Rokan Hilir meskipun berbagai macam sosialisasi telah dilaksanakan.

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

- Belum maksimalnya penerapan sistem *reward & punishment* untuk mengontrol kinerja aparat peradilan.
- Sistem Penjaminan mutu peradilan yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan karir dan tunjangan kinerja khususnya untuk para pegawai non hakim.

4. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan

- Kurangnya jumlah Hakim, Pegawai, dan Panitera Pengganti sehingga adanya pekerjaan yang merangkap yang mana hal itu mempengaruhi beban kerja pegawai yang berakibat pada masalah tertib administrasi dan manajemen peradilan.

5. Aspek Sarana dan Prasarana

- Anggaran yang diberikan pusat untuk pengadaan sarana dan prasarana belum sesuai dengan kebutuhan.

BAB II – VISI, MISI, TUJUAN, & SASARAN STRATEGIS

A. VISI

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Rokan Hilir. Visi Pengadilan Negeri Rokan Hilir mengacu pada Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut :

"TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR YANG AGUNG"

B. MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik. Misi Pengadilan Negeri Rokan Hilir, adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Rokan Hilir;

Menjaga Kemandirian merupakan pilar utama untuk memastikan proses peradilan berjalan objektif tanpa pengaruh dari pihak manapun. Pimpinan dan jajaran Pengadilan Negeri Rokan Hilir berkomitmen untuk menjaga kemandirian melalui pernyataan pakta integritas yang dibuat setiap awal tahun anggaran. Pengadilan Negeri Rokan Hilir juga terus memperkuat komitmen melalui pembangunan Zona Integritas untuk mencegah korupsi dan meningkatkan kualitas layanan publik secara mandiri.

2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan;

Misi ini dibuat untuk Memberikan ruang yang setara bagi semua pihak (penggugat/tergugat atau jaksa/terdakwa) untuk menyampaikan pembuktian. Hal ini didukung oleh penggunaan ruang sidang yang representatif dan sistem perekaman sidang untuk menjamin akuntabilitas. Dari sisi pelayanan administrasi Pengadilan Negeri Rokan Hilir memastikan masyarakat mendapatkan informasi hukum yang jelas melalui Meja Informasi PTSP, sehingga tidak ada hambatan administratif bagi warga yang ingin mencari keadilan.

3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Rokan Hilir;

Misi ini ditetapkan untuk menjaga integritas dan kejujuran. Pimpinan Pengadilan Negeri Rokan Hilir dituntut untuk menjadi garda terdepan dalam menjaga integritas. Kepemimpinan yang berkualitas melibatkan kemampuan mengelola sumber daya yang terbatas untuk mencapai target maksimal. Kepemimpinan membutuhkan keterampilan pengawasan terhadap jajarannya. Kepemimpinan yang baik juga membutuhkan kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, peraturan, serta budaya kerja yang dibutuhkan untuk memunculkan inovasi dan perilaku yang adaptif terhadap perubahan tersebut.

4. Meningkatkan kredibilitas Pengadilan Negeri Rokan Hilir;

Meningkatkan kredibilitas merupakan misi keempat sekaligus visualisasi "wajah" dari Pengadilan Negeri Rokan Hilir di mata publik. Kredibilitas di sini berarti sejauh mana masyarakat percaya bahwa pengadilan mampu bertindak jujur, transparan, dan profesional.

C. TUJUAN

Tujuan Pengadilan Negeri Rokan Hilir dirumuskan untuk memberikan arah yang terukur bagi pencapaian visi dan misi satuan kerja dalam jangka menengah. Rumusan tujuan ini memperhatikan peran strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir sebagai lembaga peradilan tingkat pertama di wilayah hukum Kabupaten Rokan Hilir yang tidak hanya menjalankan fungsi yudisial, tetapi juga bertanggungjawab atas pengelolaan sistem peradilan secara menyeluruh. Dengan diformulasikannya tujuan strategis, Pengadilan Negeri Rokan Hilir akan dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi Visi dan Misinya untuk kurun waktu yang telah ditentukan.

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan strategis yang ditetapkan Pengadilan Negeri Rokan Hilir ini ditetapkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun mulai tahun 2025 sampai dengan tahun 2029. Tujuan strategis yang ditetapkan ini akan dijadikan sebagai patokan sasaran, arah kebijakan, dan program kegiatan yang akan dilakukan.

Dari hasil evaluasi terhadap pencapaian Renstra terdahulu pada periode 2020 – 2024, maka perlu ditetapkan ulang tujuan strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir 2025 - 2029 yang difokuskan kepada Kemandirian, Pelayanan Hukum, Penegakan Hukum, Kepastian Hukum, Kesetaraan, Keadilan, Transparansi Manajemen Peradilan, Akuntabel, Modern, dan Profesional. Dari fokus tersebut ditetapkanlah tujuan Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk Mewujudkan Badan Peradilan yang Mandiri dalam Pelayanan dan Penegakan Hukum yang Berkepastian, Setara dan Berkeadilan. Tujuan berikutnya juga perlu ditetapkan untuk Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional. Dari hal-hal tersebut bisa dirumuskan Tujuan Strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Badan Peradilan yang Mandiri dalam Pelayanan dan Penegakan Hukum yang Berkepastian, Setara dan Berkeadilan;

Tujuan ini menegaskan peran Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam menjamin tegaknya prinsip Negara hukum melalui proses peradilan yang independen dan imparial. Penegakan hukum yang berkepastian serta pelayanan hukum yang setara dan berkeadilan diarahkan untuk memenuhi hak-hak konstitusional warga negara tanpa diskriminasi.

Mandiri dalam konteks ini bukan hanya bermakna bebas dari intervensi, tetapi juga mampu secara kelembagaan dan administratif untuk menyelenggarakan layanan peradilan secara efektif dan responsive. Hal ini sejalan dengan agenda transformasi supremasi hukum dan stabilitas nasional dalam RPJMN 2025-2029 yang mendorong penguatan sistem peradilan sebagai penjaga keadilan dan hak asasi manusia.

Mewujudkan badan peradilan yang mandiri dalam pelayanan dan penegakan hukum yang berkepastian, setara, dan berkeadilan merupakan tujuan fundamental yang menjadi arah gerak organisasi peradilan. Tujuan luhur ini tidak bersifat abstrak, melainkan harus dapat diukur pencapaiannya. Agar dapat diukur pencapaian tujuan tersebut dibuat sasaran strategis yang memiliki beberapa indikator yang menggambarkan tercapai atau tidaknya tujuan tersebut. Tujuan tersebut membutuhkan sasaran strategis yang saling menguatkan. Adapun sasaran strategis untuk mencapai tujuan tersebut adalah sebagai berikut.

- a. *Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern;*
- b. *Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik;*

2. Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional;

Tujuan ini menekankan pentingnya kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan. Kepercayaan tersebut hanya dapat dibangun melalui melalui praktik transparansi informasi, akuntabilitas kinerja, serta tata kelola lembaga peradilan yang bersih dan profesional.

Modernisasi lembaga peradilan juga menjadi aspek kunci, dengan pemanfaatan teknologi informasi untuk mempercepat, menyederhanakan, dan mempermudah proses peradilan. Ini sejalan dengan agenda transformasi tata kelola dan pelayanan publik digital dalam RPJMN 2025-2029 yang mengedepankan efisiensi birokrasi dan penguatan sistem merit.

Dalam upaya besar untuk Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional, Pengadilan Negeri Rokan Hilir tidak hanya berhenti pada tataran konsep. Tujuan besar tersebut dipertajam melalui langkah nyata, yakni dengan memastikan *Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional* sebagai sasaran prioritas yang harus dicapai. Dengan berfokus pada dua pilar ini, Pengadilan Negeri Rokan Hilir sedang membangun fondasi utama agar aspek akuntabilitas dan modernisasi sistem dapat berjalan secara otomatis dan berkesinambungan.

D. SASARAN STRATEGIS

1. Sasaran Strategis

Sasaran strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir dirumuskan untuk memberikan arah pencapaian yang lebih terfokus dan terukur terhadap dua tujuan utama, yaitu (1) *Mewujudkan Badan Peradilan yang Mandiri dalam Pelayanan dan Penegakan Hukum yang Berkepastian, Setara dan Berkeadilan*, serta (2) *Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional*. Sasaran-sasaran ini menjadi jembatan Antara visi dan misi Pengadilan Negeri Rokan Hilir dengan pelaksanaan program dan kegiatan pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir.

Sasaran strategis menggambarkan kondisi nyata yang ingin dicapai Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam periode 2025-2029 sebagai hasil dari pelaksanaan berbagai program dan kegiatan. Sasaran strategis berfungsi sebagai ukuran spesifik untuk menilai sejauh mana tujuan kelembagaan telah dicapai secara sistematis dan berkelanjutan.

Perumusan sasaran strategis mengikuti sasaran pembangunan nasional yang tercantum dalam RPJMN 2025-2029 yang mengusung agenda transformasi hukum, tata kelola, dan pelayanan publik yang inklusif dan berkualitas sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya. Oleh karena itu keberhasilan pencapaian sasaran strategis akan secara langsung mendukung pelaksanaan agenda reformasi kelembagaan Negara di bidang peradilan. Dalam skala yang kecil Pengadilan Negeri Rokan Hilir mengambil peran tersebut.

Setiap sasaran strategis dilengkapi dengan indikator kinerja dan target yang terukur untuk memastikan pelaksanaan program berjalan secara akuntabel dan dapat dievaluasi secara objektif. Perumusan indikator-indikator ini juga didasarkan pada evaluasi atas relevansi, efektifitas, dan capaian indikator kinerja dalam Rencana Strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir tahun 2020-2024. Dengan mempertimbangkan pengalaman implementasi sebelumnya, indikator-indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen ini dirancang agar lebih adaptif terhadap perkembangan sistem peradilan dan lebih mencerminkan kebutuhan pencari keadilan.

Sasaran strategis berikut indikator kinerja pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir Tahun 2025-2029 mengacu kepada Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 27101/SEK/SK.RA1.3/X/2025 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029 sebagai berikut.

Tabel 16. Matriks Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern. <i>Sasaran strategis ini menggambarkan komitmen Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk menghadirkan layanan peradilan yang memenuhi standar keadilan procedural dan substantif, dengan tata kelola yang terbuka dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.</i>	1.1. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu. 1.2. Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak. 1.3. Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak. 1.4. Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA
	oleh pengadilan pengaju kepada para pihak. <i>Indikator 1.1. s.d. 1.4. diatas diarahkan untuk memastikan bahwa proses peradilan berlangsung secara efisien dan tepat waktu.</i> 1.5. Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan. <i>Indikator 1.5. ini menekankan pentingnya transparansi dan akses publik terhadap putusan.</i> 1.6. Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata. 1.7. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif. 1.8. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi. 1.9. Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversifikasi. <i>Indikator 1.6. s.d. 1.9. diatas mencerminkan komitmen Pengadilan Negeri Rokan Hilir terhadap penyelenggaraan keadilan partisipatif dan berorientasi pada pemulihan.</i> 1.10. Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court. 1.11. Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu). 1.12. Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu) <i>Indikator 1.10. s.d. 1.12. diatas menjadi ukuran kunci dalam transformasi digital Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang sejalan dengan arah pembangunan nasional untuk memperluas akses terhadap layanan publik berbasis teknologi yang inklusif dan adaptif.</i>
2. Meningkatnya Tingkat Keyakinan Dan Kepercayaan Publik. <i>Sasaran Ini Sejalan Dengan Agenda Penguatan Supremasi Hukum Dan Peningkatan Integritas Aparatur</i>	2.1. Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan. <i>Indikator 2.1. diatas mencerminkan persepsi publik terhadap kualitas</i>

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA
<i>Negara Dalam RPJMN 2025-2029, Yang Menempatkan Akuntabilitas, Integritas, Dan Transparansi Lembaga Negara Sebagai Landasan Tata Kelola Yang Baik. Dalam Konteks Ini, Pengadilan Negeri Rokan Hilir memfokuskan upaya penguatan sistem pengawasan internal, keterbukaan informasi, serta peningkatan kualitas layanan publik yang menjunjung nilai-nilai integritas.</i>	<i>pelayanan Pengadilan Negeri Rokan Hilir sesuai standar yang ditetapkan.</i>
3. Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional. <i>Sasaran strategis ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas tata kelola Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam mengelola sumber daya secara efektif, efisien, dan akuntabel. Dalam konteks kebijakan nasional, sasaran ini relevan dengan agenda reformasi birokrasi dan transformasi tata kelola pemerintahan dalam RPJMN 2025-2029, yang menekankan pada peningkatan integritas kelembagaan, profesionalisme aparatur, serta pengelolaan keuangan dan sumber daya yang berorientasi pada hasil.</i>	3.1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan. <i>Indikator 3.1. diatas menunjukkan sejauh mana Pengadilan Negeri Rokan Hilir menjalankan sistem kepegawaian yang adil dan berbasis kompetensi.</i> 3.2. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan. <i>Indikator 3.2. diatas menjadi ukuran efektivitas Pengadilan Rokan Hilir dalam mengelola anggaran secara transparan dan berorientasi pada kinerja.</i> 3.3. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran. <i>Indikator 3.3. diatas menjadi ukuran efektivitas Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam Menyusun perencanaan anggaran secara transparan dan berorientasi pada kinerja.</i> 3.4. Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan <i>Indikator 3.4. diatas menilai kualitas Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam pengelolaan barang milik negara.</i>

Dalam penyusunan dokumen perencanaan strategis, menetapkan indikator kinerja tidak hanya sekedar memilih angka, tetapi membangun standar pengukuran yang objektif. Agar sebuah indikator kinerja yang bersifat kuantitatif dapat dianggap valid dan reliabel, terdapat beberapa syarat fundamental yang harus dipenuhi.

Penetapan indikator kinerja yang bersifat kuantitatif harus didasarkan pada prinsip keterukuran yang objektif agar mampu menjadi alat kendali organisasi yang akurat. Syarat utama yang harus dipenuhi adalah penggunaan kaidah SMART

(*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*), di mana setiap indikator wajib memiliki satuan ukur yang jelas, seperti persentase, jumlah, atau rasio. Dengan adanya angka yang pasti, organisasi dapat memantau progres pencapaian visi secara periodik dan meminimalisir perdebatan subjektif dalam menilai keberhasilan suatu program kerja.

Selain aspek keterukuran, indikator kuantitatif juga mensyaratkan adanya definisi operasional dan formula perhitungan yang baku. Hal ini sangat krusial untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan bersifat konsisten dan tidak ambigu bagi seluruh anggota organisasi. Tanpa rumusan yang detail mengenai cara menghitung setiap angka yang muncul, indikator tersebut berisiko kehilangan validitasnya, sehingga laporan kinerja yang dihasilkan tidak lagi mencerminkan realitas yang terjadi di lapangan.

Selanjutnya, ketersediaan sumber data yang valid menjadi syarat mutlak dalam mendukung indikator kuantitatif. Organisasi harus memastikan bahwa sistem informasi atau mekanisme pencatatan yang dimiliki mampu menyediakan data yang dapat diverifikasi dan diambil secara tepat waktu. Angka-angka yang ditetapkan sebagai target tidak akan memiliki makna jika tidak didukung oleh bukti pendukung (*evidence*) yang kuat, karena kredibilitas sebuah organisasi sangat bergantung pada kejujuran dan akurasi data yang disajikan dalam setiap periode evaluasi.

Terakhir, indikator kuantitatif yang ditetapkan idealnya tidak hanya berfokus pada hasil aktivitas fisik (*output*), tetapi lebih diarahkan pada pencapaian dampak (*outcome*). Syarat ini menuntut indikator untuk mampu menggambarkan nilai tambah atau perubahan nyata yang dirasakan oleh penerima layanan. Dengan mengedepankan angka-angka yang berorientasi pada hasil akhir, organisasi dapat melakukan pengambilan keputusan strategis yang lebih berkualitas demi perbaikan kinerja yang berkelanjutan.

Berikut ini adalah rumusan/ formula perhitungan terhadap indikator-indikator yang ditetapkan.

Tabel 17. Matriks Sasaran Strategis, Indikator Kinerja utama, dan Rumus

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUS/FORMULA
1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	1.1. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu.	Jumlah perkara yang diselesaikan tepat waktu dibagi jumlah perkara yang diselesaikan x 100%
	1.2. Persentase penyediaan/ pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan	Jumlah salinan putusan yang tersedia/dikirim kepada para pihak secara tepat waktu dibagi jumlah perkara yang diputus x 100%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUS/FORMULA
	tingkat pertama kepada para pihak.	
	1.3. Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak.	Jumlah pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK yang disampaikan kepada para pihak secara tepat waktu dibagi jumlah petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK yang diterima pengadilan pengaju x 100%
	1.4. Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak.	Jumlah salinan putusan yang dikirimkan kepada para pihak secara tepat waktu dibagi jumlah salinan putusan banding, kasasi dan PK yang diterima pengadilan pengaju x 100%
	1.5. Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan.	Jumlah putusan yang diunggah pada direktori putusan dibagi jumlah putusan yang telah diminutasi x 100%
	1.6. Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata.	Jumlah permohonan eksekusi putusan perdata yang diselesaikan dibagi jumlah putusan perdata yang dimohonkan eksekusi x 100%
	1.7. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif.	Jumlah perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif dibagi jumlah perkara yang memenuhi kriteria penerapan pendekatan keadilan restoratif x 100%
	1.8. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi.	Jumlah perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi dibagi jumlah perkara yang wajib dilakukan mediasi x 100%
	1.9. Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversi.	Jumlah perkara anak yang berhasil diselesaikan secara diversi dibagi jumlah perkara anak yang telah selesai proses diversi x 100%
	1.10. Persentase perkara perdata tingkat pertama	Jumlah perkara perdata tingkat pertama yang diajukan

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUS/FORMULA
	pertama yang menggunakan e-Court.	menggunakan e-Court dibagi jumlah perkara perdata tingkat pertama yang diajukan x 100%
	1.11. Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu).	Jumlah perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik dibagi jumlah perkara pidana yang dilimpahkan x 100%
	1.12. Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu).	Jumlah layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik dibagi jumlah layanan perkara pidana x 100%
2. Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik.	2.1. Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan.	Indeks ini bertujuan untuk mengukur kepuasan masyarakat pencari keadilan terhadap standar layanan pengadilan dengan kriteria sebagai berikut : 1. Persyaratan; 2. Sistem, mekanisme dan prosedur; 3. Waktu penyelesaian; 4. Biaya/tarif 5. Produk spesifikasi jenis pelayanan; 6. Kompetensi pelaksana; 7. Perilaku pelaksana; 8. Penanganan pengaduan, saran dan masukan; 9. Sarana dan prasarana.
3. Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional.	3.1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan.	Nilai Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) terdiri dari : 1. Kompetensi (40%) 2. Kinerja (30%) 3. Kualifikasi (25%) 4. Disiplin (5%)
	3.2. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan.	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran terdiri dari : 1. Aspek Kualitas Perencanaan Anggaran (20%) : a. Revisi DIPA (10%) b. Deviasi Hal. 3 DIPA (10%) 2. Aspek Kualitas Pelaksanaan Anggaran (55%) : a. Penyerapan Anggaran (20%) b. Belanja Kontraktual (10%) c. Penyelesaian Tagihan (10%)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUS/FORMULA
		d. Pengelolaan UP dan TUP (10%) e. Dispensasi SPM (5%) 3. Aspek Hasil Pelaksanaan Anggaran (25%) : a. Capaian Output (25%)
	3.3. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran terdiri dari : 1. Efektifitas (75%) : a. Capaian Indikator Sasaran Strategis K/L (25%) b. Agregasi Capaian Indikator Kinerja Program Unit Eselon I (25%) c. Agregasi Capaian Rincian Output Satker (30%) 2. Efisiensi (25%) : a. Penggunaan SBK (10%) b. Efisiensi SBK (15%)
	3.4. Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan	Nilai pengelolaan aset terdiri dari : 1. Pengelolaan BMN yang akuntabel dan produktif (25%): a. TLHP BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat terkait BMN (15%) b. Realisasi PNBPN dari Pengelolaan Aset (10%) 2. Kepatuhan pengelolaan BMN terhadap peraturan perundang-undangan (20%) : a. Ketepatan waktu dan kelengkapan dokumen dalam penyampaian laporan dan usulan RKBMN (10%) b. Asuransi BMN (10%) 3. Pengawasan dan pengendalian BMN yang efektif (25%) : a. Tindak lanjut pemanfaatan, pemindahtanganan, dan penghapusan BMN (15%) b. Tidak lanjut BMN rusak berat (10%) 4. Administrasi BMN yang andal (30%) : a. BMN memiliki dokumen kepemilikan (15%) b. Penggunaan BMN yang sesuai ketentuan (15%)

Pencapaian sasaran strategis bukanlah hasil dari kebetulan, melainkan buah dari manajemen kinerja yang terstruktur dan sistematis. Sasaran strategis, yang kemudian diterjemahkan menjadi indikator kinerja kuantitatif, berfungsi sebagai "apa yang harus dicapai". Namun, di sinilah peran krusial dari proses perencanaan dan pelaksanaan program berbasis anggaran masuk. Mereka menjawab "bagaimana cara mencapainya" dan "sumber daya apa yang dibutuhkan".

Indikator kinerja, seakurat apapun formulanya, hanya akan menjadi angka mati di atas kertas jika tidak didukung oleh program dan kegiatan nyata yang dieksekusi di lapangan. Proses perencanaan yang matang akan mengidentifikasi inisiatif spesifik yang secara langsung berdampak pada pencapaian indikator tersebut. Keterkaitan ini memastikan bahwa setiap upaya yang dilakukan oleh organisasi memiliki arah yang jelas dan terukur.

Selanjutnya, eksekusi program-program tersebut mensyaratkan adanya dukungan anggaran yang memadai dan dialokasikan secara efisien. Dalam konteks organisasi modern, pelaksanaan program dan kegiatan harus berbasis anggaran (*budget-based*), di mana setiap pengeluaran memiliki justifikasi yang jelas dan terkait langsung dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini menciptakan siklus akuntabilitas: anggaran digunakan untuk menjalankan program, yang kemudian hasilnya diukur melalui indikator kinerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alur logis menuju keberhasilan organisasi adalah: sasaran strategis menyediakan arah, indikator kinerja menyediakan ukuran, sementara perencanaan program, kegiatan, dan dukungan anggaran menyediakan aksi dan sumber daya. Tanpa adanya dukungan anggaran yang terencana, program kegiatan tidak dapat berjalan, dan indikator kinerja tidak akan pernah tercapai secara optimal.

Secara kelembagaan anggaran yang dibutuhkan tersedia melalui APBN tahun berjalan dimana setiap satuan kerja memperoleh Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang setiap tahun diterbitkan untuk melaksanakan program dan kegiatan yang mendukung usaha pencapaian tujuan dan sasaran strategis.

**RINCIAN KERTAS KERJA PENDUKUNG SASARAN STRATEGIS
PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR**

Tabel 18. Hubungan Program Kegiatan dan Sasaran Strategis

PROGRAM	KEGIATAN	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	KOMPONEN	SASARAN STRATEGIS YANG DIDUKUNG
1. Penegakan dan Pelayanan Hukum	1. Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	1. Koordinasi	Percepatan Penyelesaian Perkara	Dukungan Penyelesaian Perkara	SS.1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern
		2. Perkara Hukum Perseorangan	Perkara Pidana yang Diselesaikan	1. Pendaftaran Berkas Perkara 2. Penetapan Hari Sidang 3. Pengiriman Surat Penahanan dan Perpanjangan Penahanan 4. Pemeriksaan di Sidang Pengadilan 5. Pengiriman Petikan/Salinan Putusan kepada Jaksa Penuntut Umum dan Terdakwa 6. Minutasi/Upaya Hukum 7. Penanganan Perkara Banding di Pengadilan Tingkat Pertama 8. Penanganan Perkara Kasasi dan Peninjauan Kembali di Pengadilan Tingkat Pertama	SS.1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern SS.2. Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik
		3. Layanan Bantuan Hukum Perseorangan	Pos Bantuan Hukum	Pos Bantuan Hukum	SS.1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern
2. Dukungan Manajemen	1. Pembinaan Administrasi dan	Layanan Dukungan Manajemen Internal	1. Layanan Umum	Dukungan Manajemen Non Operasional Satker Daerah	SS.3. Terwujudnya Manajemen Peradilan

PROGRAM	KEGIATAN	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	KOMPONEN	SASARAN STRATEGIS YANG DIDUKUNG
	Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi				yang Transparan dan Profesional
			2. Layanan Perkantoran	2. Gaji dan Tunjangan 3. Operasional dan Pemeliharaan Kantor	SS.1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern SS.2. Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik SS.3. Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional
	2. Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1. Layanan Sarana Internal	1. Pengadaan Kendaraan Bermotor 2. Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi 3. Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	SS.1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern SS.2. Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik SS.3. Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional
			2. Layanan Prasarana Internal	Pembangunan/ Renovasi Gedung dan Bangunan	SS.1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern SS.2. Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik

2. Identifikasi Risiko

Dalam menyusun arah kebijakan jangka menengah Pengadilan Negeri Rokan Hilir tidak cukup hanya menetapkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis. Tantangan nyata di lapangan menuntut agar setiap langkah perencanaan dilandasi oleh kesadaran akan potensi hambatan yang dapat memengaruhi capaian. Oleh karena itu, identifikasi dan pengelolaan risiko kelembagaan menjadi bagian penting dalam menyempurnakan proses perencanaan. Risiko-risiko tersebut muncul dari kompleksitas tugas peradilan yang melibatkan koordinasi antar unit kerja serta tuntutan akuntabilitas publik yang semakin tinggi. Menyadari hal ini, Pengadilan Negeri Rokan Hilir menempatkan pengelolaan risiko sebagai bagian tak terpisahkan dari strategi transformasi organisasi yang berkelanjutan.

Pemetaan risiko disusun secara sistematis berdasarkan tiga sasaran strategis utama yaitu (1) Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern, (2) Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik, dan (3) Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional. Setiap sasaran dijabarkan ke dalam bentuk kode risiko, disertai peristiwa konkret yang pernah atau berpotensi terjadi, langkah pengendalian yang telah diupayakan, serta rencana mitigasi lanjutan. Pendekatan ini tidak sekadar bersifat teknis, namun juga mencerminkan komitmen Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk melakukan introspeksi organisasi secara jujur dan terbuka.

Secara keseluruhan, pemetaan risiko ini memperlihatkan bahwa perencanaan strategis di Pengadilan Negeri Rokan Hilir tidak dibuat secara linear dan normatif, tetapi juga mengakomodasi dinamika lingkungan dan organisasi yang terus berkembang. Risiko dilihat sebagai bagian dari proses pembelajaran dan peningkatan mutu, bukan sebagai kegagalan. Dengan cara ini, Rencana Strategis bukan hanya menjadi dokumen formal, tetapi juga alat refleksi untuk memperbaiki arah kebijakan, memperkuat akuntabilitas publik, dan menumbuhkan budaya kerja yang adaptif terhadap tantangan zaman. Semangat ini diharapkan dapat mendorong organisasi peradilan untuk terus tumbuh sebagai pilar keadilan yang terpercaya dan relevan dalam kehidupan masyarakat.

**IDENTIFIKASI RISIKO RENCANA STRATEGIS
PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR**

Tabel 19. Tabel Identifikasi Risiko

SASARAN STRATEGIS		KODE RISIKO	PERNYATAAN RISIKO	UPAYA PENGENDALIAN YANG TELAH DILAKUKAN	PERLAKUAN RISIKO	PENANGGUNG JAWAB PERLAKUAN RISIKO
SS.1.	Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	SS.1.1.	Jumlah perkara yang tidak sebanding dengan kapasitas hakim dan aparat peradilan, sehingga menghambat proses penyelesaian perkara secara optimal.	1. Penggunaan e-Court 2. Penggunaan e-Berpadu 3. Penggunaan SIPP 4. SOP minutasi perkara	Manajemen penunjukan majelis hakim	Ketua
		SS.1.2.	Gagalnya penyelesaian perkara secara damai yang berpotensi meningkatkan beban perkara litigasi dan konflik sosial.	1. Sosialisasi peraturan Mahkamah Agung terkait alternatif penyelesaian sengketa 2. Keterlibatan mediator hakim	Mendorong keterlibatan mediator non hakim	Ketua
		SS.1.3.	Terbatasnya akses publik terhadap informasi putusan yang berdampak pada transparansi dan akuntabilitas	Monitoring dan evaluasi upload putusan ke direktori putusan Mahkamah Agung	Peningkatan monitoring dan evaluasi upload putusan ke direktori putusan Mahkamah Agung	1. Ketua 2. Hakim Pengawas Bidang 3. Panitera
SS.2.	Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik	SS.2.1.	Pemberian layanan administrasi peradilan yang	1. Penetapan standar layanan 2. Survei secara berkala	1. Peningkatan efektifitas layanan	1. Ketua 2. Hakim Pengawas Bidang 3. Panitera

SASARAN STRATEGIS		KODE RISIKO	PERNYATAAN RISIKO	UPAYA PENGENDALIAN YANG TELAH DILAKUKAN	PERLAKUAN RISIKO	PENANGGUNG JAWAB PERLAKUAN RISIKO
			tidak sesuai prosedur dan standar	3. Pelatihan layanan prima	2. Peningkatan sarana dan prasarana layanan 3. Peningkatan kapasitas kompetensi petugas layanan	4. Sekretaris
SS.3. Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional	SS.3.1.	Tata kelola BMN tidak memadai		1. Penggunaan aplikasi e-Sadewa 2. Penggunaan aplikasi SAKTI 3. Penggunaan aplikasi SIMAN 4. Laporan BMN	Peningkatan monitoring dan evaluasi pencatatan BMN	Sekretaris/Kuasa Pengguna Barang
	SS.3.2.	Pencatatan dan pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan standar akuntansi dan tidak didukung dengan bukti yang lengkap dan tepat		1. Penggunaan aplikasi SAKTI 2. Penggunaan aplikasi MONSAKTI 3. Penggunaan aplikasi OMSPAN	Peningkatan monitoring dan evaluasi pencatatan keuangan	Sekretaris/Kuasa Pengguna Anggaran

BAB III – ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

A. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI MAHKAMAH AGUNG

Mahkamah Agung sebagai lembaga yudikatif memiliki peran sentral dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan pembangunan hukum nasional. Arah kebijakan dan strategi yang akan ditempuh berfokus pada program dan kegiatan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan hukum dalam jangka menengah, serta memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi sistem peradilan di Indonesia. Strategi ini dirancang agar selaras dengan tugas dan fungsi Mahkamah Agung, serta berkaitan erat dengan kebijakan nasional yang lebih luas dalam rangka mewujudkan peradilan yang berintegritas, profesional, dan akuntabel.

Dalam konteks ini, arah kebijakan Mahkamah Agung disusun untuk memperkuat independensi peradilan, yang merupakan pilar utama dalam menjaga kepercayaan publik terhadap sistem hukum. Independensi peradilan yang kuat diperlukan untuk memastikan terdapat kelembagaan pengadilan yang mandiri, yang mampu mendukung hakim dan aparat peradilan bekerja secara independen dan setiap putusan hukum diambil secara objektif dan bebas dari intervensi pihak lain. Hal ini akan didukung oleh berbagai kebijakan yang berfokus pada penguatan kemandirian keuangan, penguatan regulasi terkait *contempt of court*, peningkatan transparansi dalam proses rekrutmen, promosi dan mutasi hakim, serta peningkatan sistem pengawasan internal guna mencegah praktik penyalahgunaan wewenang. Penegakan prinsip independensi pada akhirnya bertujuan agar Mahkamah Agung dapat membangun sistem peradilan yang lebih berintegritas dan profesional dalam melayani masyarakat.

Selain itu, Mahkamah Agung juga dituntut untuk memiliki fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap dinamika hukum dan perkembangan masyarakat global. Perubahan sosial, teknologi, serta tantangan hukum internasional menuntut lembaga peradilan untuk lebih agile dalam menghadapi berbagai situasi baru. Oleh karena itu, Mahkamah Agung akan mengembangkan strategi untuk meningkatkan responsivitasnya terhadap perubahan regulasi dan praktik hukum di tingkat nasional maupun internasional. Adaptasi ini mencakup penguatan kapasitas hakim agar mampu mengikuti perkembangan sistem hukum nasional dan transnasional, pengembangan dan penguatan sistem digitalisasi peradilan, peningkatan, serta integrasi kebijakan yang mendukung keadilan berbasis teknologi.

Dalam upaya memperkuat peran Mahkamah Agung dalam sistem hukum nasional, terdapat tiga pilar utama yang menjadi fokus kebijakan strategis yaitu:

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penanganan perkara untuk mewujudkan peradilan yang inklusif dan berkeadilan.

Efektifitas dan efisiensi dalam penanganan perkara merupakan aspek fundamental dalam mewujudkan peradilan yang inklusif dan berkeadilan. Mahkamah Agung akan terus memperluas akses terhadap keadilan keadilan melalui penguatan pos bantuan hukum (posbakum), pelaksanaan sidang di luar gedung pengadilan, serta layanan hukum bagi kelompok rentan. Selain itu, modernisasi sistem penanganan perkara akan semakin diperkuat dengan penerapan teknologi digital seperti e-Court, e-Litigasi, dan e-Berpadu. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi penundaan proses hukum, serta mempercepat eksekusi putusan. Dengan memanfaatkan teknologi, Mahkamah Agung dapat memastikan bahwa sistem peradilan tidak hanya lebih cepat tetapi juga lebih transparan dan akuntabel.

2. Membangun integritas dan profesionalitas Hakim serta Aparatur Pengadilan.

Integritas dan profesionalitas hakim serta aparatur peradilan menjadi fondasi utama dalam menciptakan peradilan yang terpercaya. Mahkamah Agung akan mengembangkan sistem seleksi hakim yang lebih transparan dan berbasis kompetensi. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan juga akan ditingkatkan untuk memastikan bahwa hakim memiliki kapasitas yang sesuai dengan perkembangan hukum dan kebutuhan masyarakat. Selain itu sistem jenjang karier bagi hakim dan aparatur pengadilan akan diperkuat untuk menciptakan sistem promosi dan mutasi yang berbasis merit. Sistem pengawasan juga akan diperketat guna mencegah potensi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas hakim dan aparatur pengadilan, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis.

3. Meningkatkan kapabilitas organisasi badan peradilan agar lebih mandiri, modern, dinamis dan akuntabel.

Mahkamah Agung akan melakukan restrukturisasi organisasi guna memastikan sistem peradilan yang lebih efisien dan responsif terhadap tantangan zaman termasuk mendorong kemandirian anggaran peradilan, sehingga pengadilan dapat melaksanakan fungsinya secara lebih independen dan mengurangi risiko adanya pengaruh dari berbagai kepentingan di luar badan peradilan. Selain itu, regulasi terkait *contempt of court* akan disempurnakan guna menjaga wibawa dan independensi lembaga peradilan. Modernisasi sistem administrasi kelembagaan juga akan dilakukan dengan penerapan teknologi digital yang lebih luas, termasuk dalam aspek manajemen perkara dan sistem informasi organisasi, serta tata kerja kelembagaan lainnya dengan menargetkan peningkatan kapabilitas organisasi yang modern, dinamis dan akuntabel.

B. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, yang telah diselaraskan dengan arah dan kebijakan yang ditetapkan oleh Mahkamah Agung sebagai lembaga tertinggi peradilan, Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang merupakan pelaksana tugas lembaga peradilan di tingkat pertama menetapkan arah, kebijakan dan strategi yang berfokus kepada penguatan integritas, peningkatan kinerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

1. Penguatan Integritas

Integritas bagi aparatur Pengadilan Negeri Rokan Hilir merupakan kesatuan antara pola pikir, perkataan, dan perbuatan yang berlandaskan pada kejujuran, ketangguhan, keteladanan, serta kepatuhan terhadap kode etik dalam memberikan pelayanan dan putusan yang berkeadilan bagi masyarakat. Konsep ini menuntut setiap hakim dan pegawai untuk berlaku konsisten dalam perkataan dan perbuatan, memiliki keteguhan moral dalam menolak segala bentuk intervensi maupun gratifikasi, dan perilaku yang baik di masyarakat, sehingga pelayanan dan putusan yang dihasilkan murni berdasar hukum dan fakta. Penguatan integritas itu sendiri menjadi sebuah upaya sistematis untuk memperkuat benteng moral aparatur melalui perbaikan budaya kerja dan sistem pengawasan yang ketat, guna memastikan lembaga peradilan tingkat pertama ini tetap bersih dan berwibawa di mata publik. Penguatan integritas di Pengadilan Negeri Rokan Hilir, sebagai lembaga peradilan tingkat pertama, merupakan fondasi krusial untuk menegakkan hukum yang adil dan transparan di wilayah Kabupaten Rokan Hilir.

Untuk mewujudkan penguatan tersebut, diperlukan komitmen kolektif yang dimulai dari keteladanan pimpinan sebagai role model, internalisasi nilai-nilai utama Mahkamah Agung, serta lingkungan kerja yang mendukung transparansi. Hal ini menuntut adanya kesadaran individu untuk menjaga kehormatan profesi serta dukungan sistem manajemen SDM yang berbasis pada meritokrasi dan etika. Tanpa adanya sinergi antara kesadaran personal dan ketegasan sistem, integritas organisasi akan sulit dipertahankan di tengah dinamika tantangan hukum di wilayah Rokan Hilir.

Langkah konkrit yang dijalankan oleh Pengadilan Negeri Rokan Hilir mencakup pengawasan melekat, penandatanganan pakta integritas secara berkala dan implementasi pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Secara teknis, hal ini diwujudkan melalui optimalisasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) untuk membatasi interaksi yang berisiko transaksional, ruang-ruang terbatas untuk meminimalisir interaksi aparatur dengan masyarakat, pemanfaatan aplikasi SIPP PN Rokan Hilir sebagai bentuk transparansi perkara, serta pengaktifan sistem pengaduan internal (*whistleblowing system*). Dengan langkah-langkah nyata tersebut, Pengadilan Negeri Rokan Hilir selalu berusaha memastikan bahwa setiap layanan hukum

yang diberikan berjalan secara akuntabel tanpa ada ruang bagi praktik pungli maupun penyimpangan lainnya.

2. Peningkatan kinerja

Urgensi peningkatan kinerja pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir merupakan tuntutan mutlak guna menjawab dinamika kebutuhan hukum masyarakat di wilayah Kabupaten Rokan Hilir yang kian kompleks. Sebagai lembaga peradilan tingkat pertama, Pengadilan Negeri Rokan Hilir menjadi pintu gerbang utama bagi pencari keadilan, sehingga efektivitas penanganan perkara dan ketepatan waktu dalam memutus dan melayani masyarakat menjadi indikator utama kepercayaan publik. Peningkatan kinerja ini tidak hanya berkaitan dengan aspek kuantitas penyelesaian perkara, tetapi juga kualitas putusan dan kemudahan akses informasi melalui modernisasi sistem peradilan elektronik yang terintegrasi.

Peningkatan kinerja yang optimal juga berperan krusial dalam mendukung pembangunan daerah melalui kepastian hukum bagi iklim investasi dan perlindungan hak-hak sipil masyarakat. Mengingat luas wilayah dan tingginya volume perkara di Pengadilan Negeri Rokan Hilir, transformasi birokrasi yang lebih responsif dan akuntabel menjadi kunci untuk menghapus stigma negatif terhadap birokrasi pengadilan yang dianggap lamban. Melalui penguatan kinerja yang konsisten, Pengadilan Negeri Rokan Hilir dapat mewujudkan standar pelayanan prima yang transparan, sehingga setiap individu yang berperkara mendapatkan kepastian hukum tanpa hambatan prosedural yang berbelit-belit.

Selain itu, urgensi ini berkaitan erat dengan pencapaian visi Mahkamah Agung dalam mewujudkan badan peradilan yang agung dan modern. Penguatan kinerja pada aspek administrasi dan teknis yudisial harus diiringi dengan pemanfaatan teknologi informasi, seperti optimalisasi SIPP PN Rokan Hilir dan e-Court, guna meminimalkan celah penyimpangan. Dengan kinerja yang unggul, Pengadilan Negeri Rokan Hilir tidak hanya sekadar menjalankan fungsinya sebagai pemutus sengketa, tetapi juga bertransformasi menjadi institusi yang kredibel, efektif, dan mampu memberikan rasa keadilan yang substansial bagi seluruh lapisan masyarakat.

Kualitas Kinerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel. Peningkatan kinerja bertujuan untuk meningkatkan integritas dan kapabilitas sumber daya aparatur peradilan. Dengan didukung sistem manajemen perkara berbasis elektronik yang akuntabel dan transparan diharapkan masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum.

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

- Sistem karir berbasis merit merupakan perbaikan dalam mekanisme promosi dan mutasi sesuai dengan kompetensi;

- Pengawasan eksternal dan internal. Hal ini perlu dilaksanakan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel dan memenuhi rasa keadilan masyarakat;
- Menguasai Standar Operasional Pekerjaan (SOP) sesuai bidangnya;
- Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi kinerja secara periodik;
- Kebutuhan berupa dukungan sarana dan prasarana dan dukungan teknologi informasi yang memadai untuk meningkatkan kinerja;
- Menciptakan lingkungan kerja yang baik, dinamis, kerjasama, dan berdaya saing.

3. Peningkatan kualitas pelayanan publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan jembatan utama untuk memulihkan dan memperkuat kepercayaan masyarakat (*public trust*) terhadap institusi negara. Di tengah tuntutan zaman yang serba cepat, pelayanan yang prima bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kewajiban konstitusional untuk menjamin hak-hak masyarakat terpenuhi secara adil dan bermartabat. Pelayanan yang transparan dan akuntabel berfungsi sebagai instrumen pencegahan praktik pungli serta korupsi, karena sistem yang jelas dan terukur menutup celah bagi terjadinya penyalahgunaan wewenang. Dengan memberikan layanan yang responsif, instansi pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga hadir sebagai solusi nyata bagi persoalan yang dihadapi warga.

Selain itu, kualitas pelayanan yang unggul menjadi pendorong utama terciptanya efisiensi birokrasi yang mendukung kemajuan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Transformasi pelayanan melalui digitalisasi, seperti yang diterapkan melalui Portal Pelayanan Publik Digital, memungkinkan akses informasi yang lebih luas tanpa sekat geografis maupun birokrasi yang berbelit-belit. Standarisasi layanan yang inklusif, termasuk bagi kelompok rentan dan penyandang disabilitas, mencerminkan kehadiran negara yang adil bagi seluruh lapisan masyarakat. Pada akhirnya, pelayanan publik yang berkualitas akan menciptakan kepuasan masyarakat yang tinggi, yang merupakan indikator keberhasilan paling valid dari sebuah reformasi birokrasi yang berkelanjutan.

Peningkatan kualitas pelayanan publik di Pengadilan Negeri Rokan Hilir merupakan perwujudan komitmen untuk menghadirkan keadilan yang humanis, inklusif, dan modern. Sebagai institusi yang kini telah naik kelas menjadi Kelas IB, Pengadilan Negeri Rokan Hilir terus bertransformasi melalui optimalisasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) yang mengedepankan prinsip cepat, mudah, transparan, dan terjangkau. Fokus utama peningkatan ini mencakup standarisasi layanan sesuai standar akreditasi, serta penyediaan fasilitas yang ramah bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk penyediaan Ruang Bermain Anak yang edukatif dan kerja sama khusus untuk layanan Penyandang Disabilitas.

Narasi kemajuan ini juga ditandai dengan akselerasi digitalisasi melalui berbagai aplikasi unggulan yang mempermudah akses informasi bagi masyarakat. Pengadilan Negeri Rokan Hilir secara konsisten melakukan pembaruan pada aplikasi e-Court dan SIPP guna mewujudkan peradilan elektronik yang efektif, serta menghadirkan inovasi unik seperti Ojek SI-ANJAS (Siap Antar ke Jalan Lintas) yang memberikan transportasi gratis bagi pengguna layanan yang membutuhkan akses ke jalan utama. Selain itu, penguatan jalur damai melalui kolaborasi dengan Mediator Non-Hakim profesional menjadi langkah strategis terbaru pada awal tahun 2026 untuk meningkatkan keberhasilan mediasi dalam perkara perdata.

Guna menjaga konsistensi kualitas layanan, Pengadilan Negeri Rokan Hilir secara rutin menyelenggarakan Forum Konsultasi Publik (FKP) untuk menyerap aspirasi dan saran langsung dari masyarakat serta instansi mitra. Sistem akuntabilitas pun diperketat melalui penerapan kebijakan reward and punishment bagi para pegawai, kompensasi layanan untuk pengguna layanan di mana masyarakat berhak mendapatkan kompensasi berupa suvenir jika mengalami keterlambatan layanan di PTSP. Seluruh upaya ini merupakan bagian integral dari pembangunan Zona Integritas yang bertujuan untuk membangun kepercayaan publik yang kokoh dan memastikan bahwa setiap warga di Rokan Hilir mendapatkan perlindungan hukum yang maksimal.

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

- Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan yang mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan;
- Adanya Komitmen dan Kompensasi layanan.
- Memiliki mekanisme penanganan pengaduan;
- Meningkatkan sarana prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik.

C. KERANGKA REGULASI

Kerangka regulasi yang kokoh merupakan kompas strategis bagi Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam menyelaraskan nafas pengabdian dengan standar visi Mahkamah Agung. Harmonisasi regulasi ini berpijak pada Peta Jalan Reformasi Birokrasi yang menempatkan penguatan integritas sebagai fondasi utama melalui implementasi Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) No. 7, 8, dan 9 Tahun 2016. Regulasi tersebut tidak hanya mengatur tentang penegakan disiplin dan pengawasan hakim, tetapi juga membangun sistem perlindungan bagi pelapor pelanggaran (*whistleblowing system*) yang memastikan setiap penyimpangan dapat dideteksi dan ditindaklanjuti secara objektif tanpa celah kompromi.

Sinergi regulasi tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam kebijakan operasional yang berorientasi pada hasil melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (SAKIP). Dalam kerangka ini, peningkatan kinerja tidak lagi sekadar angka administratif, melainkan kewajiban yang diukur secara ketat melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan setiap tahunnya. Regulasi ini memaksa setiap aparatur untuk bekerja melampaui standar minimal, di mana setiap capaian teknis yudisial dan kesekretariatan harus terdokumentasi secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik, menciptakan iklim kerja yang kompetitif namun tetap dalam koridor etika profesi yang luhur.

Pada pilar pelayanan publik, kerangka regulasi ini bermuara pada mandat Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang diakselerasi melalui kebijakan modernisasi peradilan berbasis teknologi informasi. Dengan dasar hukum yang kuat mengenai e-Court dan Litigasi Elektronik, regulasi ini memaksa terjadinya transformasi dari pola konvensional menuju sistem digital yang lebih efisien dan minim interaksi fisik yang berisiko. Integrasi ketiga pilar regulasi ini—integritas, kinerja, dan pelayanan—menciptakan sebuah ekosistem hukum di Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang tidak hanya bersih dari praktik korupsi, tetapi juga responsif dan mampu memberikan kepastian hukum yang substansial bagi seluruh lapisan masyarakat.

Pada 2026, Pengadilan Negeri Rokan Hilir telah mengeluarkan beberapa regulasi yang berhubungan dengan pelaksanaan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani. Berikut beberapa regulasi yang dilaksanakan Pengadilan Negeri Rokan Hilir dengan mengacu pada *framework rule* zona integritas yang terbagi menjadi beberapa area sebagai berikut.

1. Manajemen Perubahan

Tujuan dari Area Manajemen Perubahan adalah untuk mengubah secara sistematis dan konsisten pada hal-hal yang terkait dengan pola pikir dan budaya kerja. Regulasi pada area Manajemen Perubahan:

- Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir bersama aparatur dan jajarannya melakukan penandatanganan Komitmen Bersama, Pakta Integritas, dan Perjanjian Kinerja dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat pencari keadilan.
- Pembentukan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada bulan Januari 2026 sebagai bentuk keberlanjutan penancangan pembangunan Zona Integritas yang telah dilakukan sejak tahun 2019.
- Penetapan Agen Perubahan dalam rangka mewujudkan perubahan organisasi menjadi lebih baik dalam hal kinerja dan kualitas pelayanan. Agen perubahan umumnya ditunjuk seorang pegawai yang baik, kapabel, dan cakap yang dapat menularkan semangat perubahan pada semua jajaran.

2. Penataan Tatalaksana

Area Penataan dan Tatalaksana dimaksudkan agar semua aparaturnya mampu untuk meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan, meningkatkan akses publik terhadap informasi peradilan. Regulasi yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir adalah sebagai berikut.

- Penerapan Standard Operational Procedure (SOP) dalam setiap proses kerja;
- Penggunaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam proses kerja baik yang berhubungan dengan administrasi perkara dan juga administrasi umum;
- Penyelenggaraan keterbukaan informasi publik dengan memanfaatkan website, media sosial, maupun sarana lainnya dalam tujuan untuk mempermudah akses publik terhadap informasi maupun layanan peradilan.

3. Penataan Sistem Manajemen SDM

Area Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir. Harapannya adalah SDM yang dimiliki Pengadilan Negeri Rokan Hilir memiliki kedisiplinan yang tinggi, Profesional dalam bekerja, Ketaatan yang baik, dan akuntabel. Regulasi ataupun kebijakan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut.

- Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan ketentuan organisasi berdasarkan analisis beban kerja dan peta jabatan.
- Mutasi Internal dalam rangka kebutuhan pengembangan kapasitas pegawai.
- Pengembangan pegawai berbasis kompetensi melalui diklat dan sosialisasi berbagai macam peraturan kepegawaian dan proses kerja.
- Penetapan kinerja secara individu.
- Penerapan manajemen administrasi kepegawaian menggunakan teknologi informasi dengan nama Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP) Mahkamah Agung.

4. Penguatan Akuntabilitas

Area Penguatan Akuntabilitas dibuat dalam rangka meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi. Pengukuran area ini dilakukan dengan sebelumnya membuat penetapan kinerja yang kemudian penetapan kinerja tersebut dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kerja di tahun berjalan. Regulasi ataupun kebijakan dalam area tersebut adalah sebagai berikut.

- Mempedomani Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- Peraturan Menpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 167/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 Tentang Rencana Strategis Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029;
- Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 168/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029;
- Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya;
- Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 173/SEK/SK/I/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagaimana telah diubah melalui Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung nomor 27101/SEK.RA1.3/X/2025 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029.
- Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2049/SEK/SK/XII/2022 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya;
- Surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 tentang Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022.
- SK Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir Pembentukan Tim Penyusun Dokumen SAKIP;
- SK Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir Pembentukan Tim Evaluasi Dokumen SAKIP;

5. Penguatan Pengawasan

Area Penguatan Pengawasan dimaksudkan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya melalui upaya peningkatan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara, mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK, menurunkan tingkat penyalahgunaan wewenang. Adapun regulasi dan kebijakan yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- Pengendalian gratifikasi melalui kegiatan pemasangan CCTV di lingkungan kantor, pemasangan banner dan audio yang terkait dengan pencegahan gratifikasi;
- Pelaksanaan public campaign agar masyarakat ikut mengawasi kinerja pengadilan;
- Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
- Penerapan layanan pengaduan masyarakat baik melalui aplikasi berbasis teknologi informasi atau pun meja pengaduan.
- Penerapan *Whistle Blowing System* (WBS)
- Penerapan penanganan benturan kepentingan/ *Conflict of Interest*.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi dan pelayanan publik pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping itu peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik. Adapun regulasi yang dilaksanakan pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir adalah sebagai berikut.

- Penerapan SK Standar Pelayanan;
- Penerapan Budaya Pelayanan Prima;
- Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan melalui pelaksanaan survey index kepuasan masyarakat dan index persepsi korupsi;

D. KERANGKA KELEMBAGAAN

Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan Kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan (Pasal 24 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 pasca Amandemen).

Kekuasaan Kehakiman dilaksanakan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia, Badan-badan peradilan lain di bawah Mahkamah Agung R.I. yaitu : Peradilan Umum,

Peradilan Tata Usaha Negara, Peradilan Militer, Peradilan Agama serta Mahkamah Konstitusi (Pasal 24 ayat 2 Undang- Undang Dasar 1945).

Penyelenggaraan kekuasaan Kehakiman tersebut diserahkan kepada Badan-Badan Peradilan yaitu Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, Peradilan Tata Usaha Negara dan Mahkamah Agung sebagai Pengadilan tertinggi dengan tugas pokok: untuk menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya sesuai pasal 2 ayat (1), jo pasal 10 ayat (1) dan ayat (2).

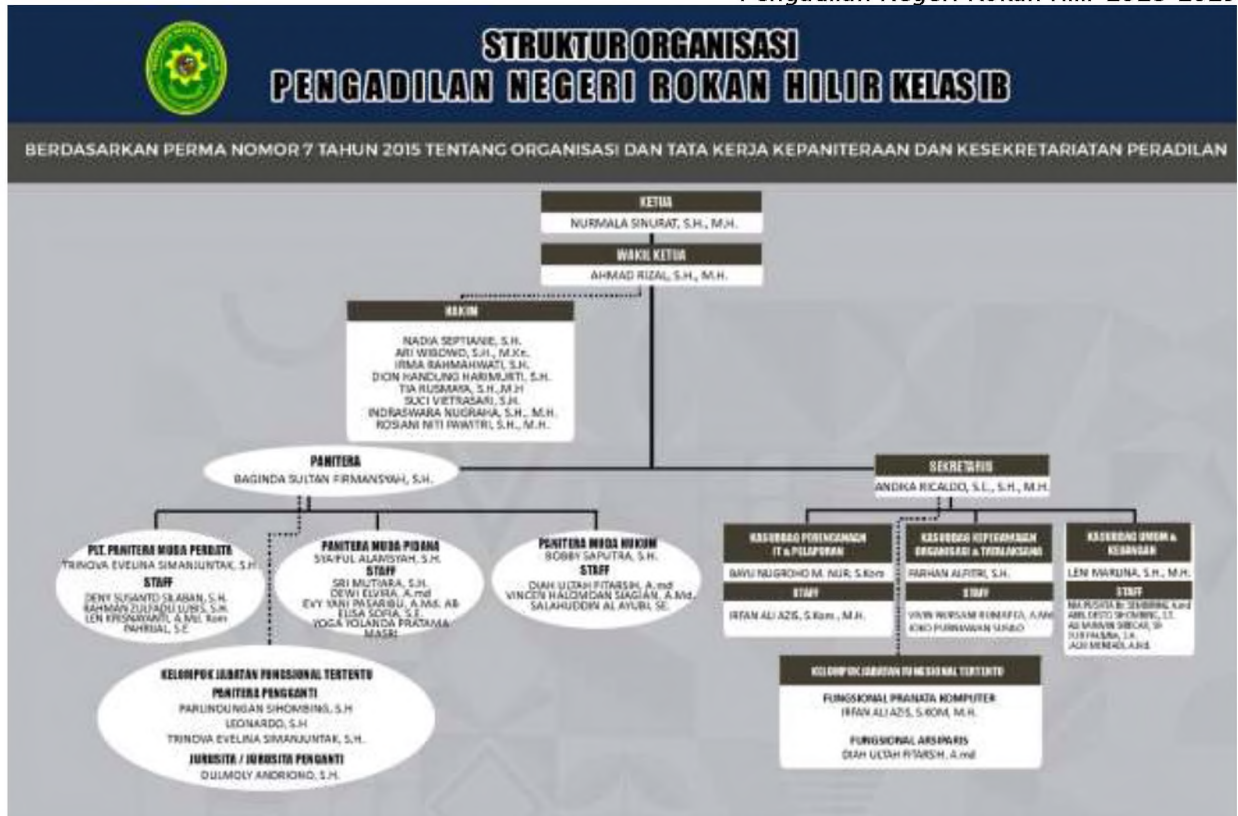
Peradilan Umum adalah salah satu pelaksana kekuasaan Kehakiman bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya (pasal 2 Undang-Undang No. 2 tahun 1984). Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang, memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama (Pasal 2 Undang- Undang No. 2 Tahun 1986).

Pengadilan dapat memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang Hukum kepada Instansi Pemerintah di daerahnya, apabila diminta (Pasal 52 Undang – Undang No. 2 Tahun 1986), selain menjalankan tugas pokok, Pengadilan dapat disertai tugas dan kewenangan lain oleh atau berdasarkan undang-undang.

Pengadilan Negeri Rokan Hilir merupakan Instansi Vertikal di bawah Mahkamah Agung RI yang berkedudukan di Kabupaten Rokan Hilir, Propinsi Riau, yang mempunyai tugas pada Bidang Penyelenggaraan Peradilan Tingkat Pertama dan dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir dibantu Wakil Ketua Pengadilan Negeri, Hakim Tingkat Pertama, Panitera, Sekretaris, Panitera Muda, Kepala Sub Bagian, Panitera Pengganti, Juru Sita, Juru Sita Pengganti dan Pegawai Pengadilan Negeri Rokan Hilir.

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dan Nomenklatur Jabatan Pengadilan Negeri Rokan Hilir mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Keenam atas Peraturan Mahkamah Agung No. 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan sebagai berikut.



Gambar 1. Struktur Organisasi pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir

2. Tata Laksana

Tatalaksana Pengadilan Negeri Rokan Hilir merupakan sekumpulan aktivitas kerja yang terstruktur, sistematis, dan saling terkait yang dirancang untuk menghasilkan keluaran tertentu yang sesuai dengan kebutuhan dengan tujuan untuk mengatur, mengelola, dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasional.

Tatalaksana Pengadilan Negeri Rokan Hilir sebagai berikut :

1. PIMPINAN

Pimpinan bertanggung jawab atas terselenggaranya tugas dan fungsi peradilan di Pengadilan Negeri Rokan Hilir. Pimpinan Pengadilan Negeri Rokan Hilir adalah Ketua dan dibantu oleh Wakil Ketua dalam pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan peradilan. Ketua menunjuk Hakim sebagai juru bicara pengadilan untuk memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pengadilan.

2. MAJELIS HAKIM

Majelis hakim merupakan sekelompok hakim yang melakukan tugas kekuasaan kehakiman berupa memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara pidana dan perdata, serta menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Hakim atau majelis hakim dibantu oleh panitera khususnya panitera pengganti dalam proses persidangan perkara.

3. KEPANITERAAN

Kepaniteraan adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir. Kepaniteraan dipimpin oleh Panitera.

Kepaniteraan mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang teknis dan administrasi perkara serta menyelesaikan surat-surat yang berkaitan dengan perkara. Kepaniteraan menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas
2. dalam pemberian dukungan di bidang teknis;
3. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata;
4. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana;
5. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus;
6. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara, penyajian data perkara, dan transparansi perkara;
7. Pelaksanaan administrasi keuangan yang berasal dari APBN dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan, minutasi, evaluasi dan administrasi Kepaniteraan;
8. Pelaksanaan mediasi;
9. Pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan, dan;
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir.

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Rokan Hilir terdiri atas :

1. Panitera Muda Perdata

Panitera Muda Perdata mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang perdata. Panitera Muda Perdata menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara perdata;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara gugatan dan permohonan;
- c. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
- d. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;
- e. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;

- f. Pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi, dan peninjauan kembali kepada para pihak;
- g. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
- h. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;
- i. Pelaksanaan penerimaan konsinyasi;
- j. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
- k. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- l. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
- m. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan, dan;
- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

2. Panitera Muda Pidana

Panitera Muda Pidana mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang pidana. Panitera Muda Pidana menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara pidana;
- b. Pelaksanaan registrasi perkara pidana;
- c. Pelaksanaan penerimaan permohonan praperadilan dan pemberitahuan kepada termohon;
- d. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan;
- e. Pelaksanaan penghitungan, penyiapan dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan;
- f. Pelaksanaan penerimaan permohonan ijin penggeledahan dan ijin penyitaan dari penyidik;
- g. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi;
- h. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan tingkat pertama kepada para pihak yang tidak hadir;
- i. Pelaksanaan penyampaian pemberitahuan putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali kepada para pihak;
- j. Pelaksanaan penerimaan dan pengiriman berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan peninjauan kembali;
- k. Pelaksanaan pengawasan terhadap pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada para pihak dan menyampaikan relas penyerahan isi putusan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung;

- l. Pelaksanaan pemberitahuan isi putusan upaya hukum kepada Jaksa Penuntut Umum dan Terdakwa;
- m. Pelaksanaan penerimaan permohonan eksekusi;
- n. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap;
- o. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah berkekuatan hukum tetap kepada Panitera Muda Hukum;
- p. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan; dan
- q. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

3. Panitera Muda Hukum

Panitera Muda Hukum mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengelolaan dan penyajian data perkara, penataan arsip perkara serta pelaporan. Panitera Muda Hukum menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan dan penyajian data perkara;
- b. Pelaksanaan penyajian statistik perkara;
- c. Pelaksanaan penyusunan dan pengiriman pelaporan perkara;
- d. Pelaksanaan penataan, penyimpanan dan pemeliharaan arsip perkara;
- e. Pelaksanaan kerja sama dengan Arsip Daerah untuk penitipan berkas perkara;
- f. Pelaksanaan penyiapan, pengelolaan dan penyajian bahan-bahan yang berkaitan dengan transparansi perkara;
- g. Pelaksanaan penghimpunan pengaduan dari masyarakat, hubungan masyarakat; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

4. KESEKRETARIATAN

Kesekretariatan Pengadilan Negeri Rokan Hilir adalah aparatur tata usaha negara yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pengadilan Negeri Rokan Hilir. Kesekretariatan dipimpin oleh Sekretaris.

Kesekretariatan mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan di bidang administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana di lingkungan Pengadilan Negeri Rokan Hilir. Dalam melaksanakan tugasnya, Kesekretariatan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan bahan pelaksanaan urusan perencanaan program dan anggaran;
2. Pelaksanaan urusan kepegawaian;
3. Pelaksanaan urusan keuangan;
4. Penyiapan bahan pelaksanaan penataan organisasi dan tata laksana;
5. Pelaksanaan pengelolaan teknologi informasi dan statistik;

6. Pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, hubungan masyarakat, dan perpustakaan; dan
7. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan di kesekretariatan.

Kesekretariatan Pengadilan Negeri Rokan Hilir, terdiri atas:

1. Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan
Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan, program, dan anggaran, pengelolaan teknologi informasi, dan statistik, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan dokumentasi serta pelaporan.
2. Subbagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana
Subbagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan urusan kepegawaian, penataan organisasi dan tata laksana.
3. Subbagian Umum dan Keuangan
Subbagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolan, hubungan masyarakat, perpustakaan, serta pengelolaan keuangan.

3. Pohon Kinerja dan Penjenjangan Kinerja

Pohon kinerja adalah gambaran visual hubungan sebab-akibat antara tujuan strategis, sasaran, dan indikator kinerja di Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang menunjukkan keterkaitan logis antara perencanaan strategis dengan hasil yang ingin dicapai untuk memastikan pengukuran dan penilaian kinerja dilakukan secara berjenjang dan selaras dengan visi Mahkamah Agung.

Skema penyusunan pohon kinerja dilakukan dengan mencari atau menentukan akar permasalahan dan kemudian diselesaikan secara kolektif oleh seluruh unit kerja terkait dimulai dari level unit kerja yang lebih tinggi ke level unit kerja yang lebih rendah. Pohon kinerja diharapkan dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi untuk mencapai target kinerja. Pohon kinerja digunakan bersamaan dengan penjenjangan kinerja (*cascading*) untuk mengukur, mengelompokkan, dan mengevaluasi kinerja berdasarkan indikator terukur.

Manfaat pohon kinerja sebagai berikut :

1. Menyelaraskan kinerja dari tingkat tertinggi (visi dan misi) hingga terendah (kegiatan dan individu).
2. Memastikan program dan kegiatan terfokus untuk menyelesaikan masalah strategis.
3. Menjadi dasar untuk penyusunan Perjanjian Kinerja yang berjenjang.
4. Membantu penggunaan sumber daya yang lebih efektif dan efisien.

5. Meningkatkan kolaborasi dan koordinasi antar unit kerja.

Penyusunan pohon kinerja Pengadilan Negeri Rokan Hilir dilakukan sebagai berikut :

1. Identifikasi isu strategis

Mengidentifikasi masalah strategis utama yang perlu dipecahkan oleh Pengadilan Negeri Rokan Hilir, namun bukan berdasarkan struktur organisasi.

2. Menentukan tujuan strategis (*outcome*)

Menetapkan tujuan jangka panjang Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang secara langsung menyelesaikan masalah yang telah diidentifikasi.

3. Melakukan penjabaran ke tingkat menengah

Menguraikan tujuan strategis menjadi beberapa tingkat yang lebih kecil:

a. *Intermediate Outcome*

Hasil yang lebih spesifik yang akan dicapai untuk mendukung tercapainya tujuan strategis.

b. *Immediate Outcome*

Hasil yang lebih langsung dan terukur dari program atau kegiatan.

4. Menentukan keluaran atau hasil (*output*)

Identifikasi keluaran atau hasil langsung dari setiap program atau kegiatan.

5. Identifikasi proses dan *input*

Menentukan proses yang diperlukan dan *input* (termasuk anggaran) yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output* tersebut yang semuanya harus terhubung secara logis dengan *outcome* yang ingin dicapai.

6. Pemetaan kolaborasi (*crosscutting*)

Identifikasi kegiatan yang memerlukan kolaborasi lintas unit atau organisasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

7. Menetapkan sasaran dan indikator kinerja

Untuk setiap tingkatan, tentukan sasaran yang ingin dicapai dan indikator keberhasilan yang terukur (SMART) untuk memantau pencapaiannya. Target harus lebih tinggi dari capaian tahun sebelumnya.

8. Melakukan penjenjangan (*cascading*)

Penjenjangan dilakukan dengan menjabarkan dan meyelaraskan tujuan, sasaran, dan indikator dari tingkat organisasi ke tingkat unit, hingga akhirnya sampai ke tingkat individu.

Pohon kinerja Pengadilan Negeri Rokan Hilir disajikan pada Lampiran V.

Kerangka kerja strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir merupakan peta jalan sistematis yang mengintegrasikan aspek manajerial dan teknis yudisial untuk

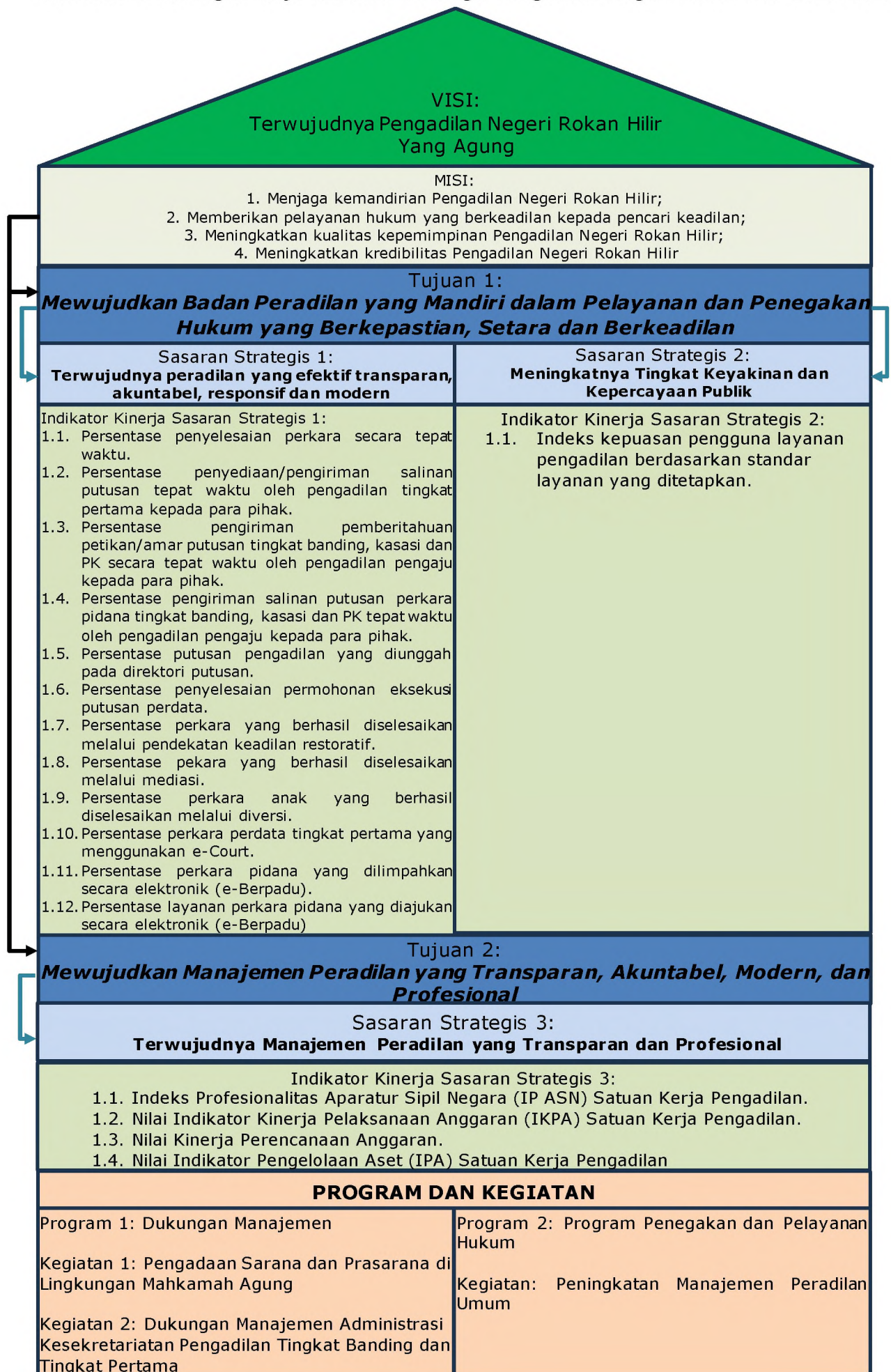
mencapai visi badan peradilan yang agung. Struktur ini diawali dengan Analisis Situasi yang mendalam, menggunakan metode SWOT untuk memetakan kekuatan internal serta tantangan geografis dan sosiologis di wilayah Rokan Hilir. Hasil analisis tersebut kemudian diturunkan menjadi Tujuan Strategis yang berfokus pada empat pilar utama: penguatan kepemimpinan, peningkatan akuntabilitas, modernisasi manajemen perkara, dan optimalisasi kualitas pelayanan publik yang berkeadilan.

Dalam aspek operasional, kerangka kerja ini dijabarkan ke dalam Program Kerja Tahunan yang memuat indikator kinerja yang terukur, target pencapaian, serta alokasi anggaran yang transparan melalui DIPA. Setiap program dirancang untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), seperti percepatan waktu penyelesaian perkara dan peningkatan persentase kepuasan masyarakat. Untuk memastikan rencana ini tetap relevan, diterapkan mekanisme Monitoring dan Evaluasi (Monev) secara berkala, yang berfungsi sebagai alat kendali jika terjadi deviasi antara perencanaan dan implementasi di lapangan.

Keberhasilan kerangka kerja ini sangat bergantung pada Manajemen Perubahan yang mampu mengubah pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*) seluruh aparatur pengadilan. Dengan mengacu pada pedoman penyusunan rencana strategis dari Mahkamah Agung, Pengadilan Negeri Rokan Hilir memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil selaras dengan arah kebijakan nasional. Melalui kerangka kerja yang terstruktur ini, Pengadilan Negeri Rokan Hilir berkomitmen untuk terus bertransformasi menjadi institusi yang modern, profesional, dan mampu memberikan pelayanan hukum yang melampaui ekspektasi masyarakat.

Dari keseluruhan pembahasan pada BAB I hingga BAB III dapat disajikan kerangka kerja Rencana Strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir Tahun 2025-2029 melalui gambar sebagai berikut.

Gambar 2. Kerangka Kerja Rencana Strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir 2025-2029



BAB IV – TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. TARGET KINERJA

Pada bab sebelumnya telah diuraikan tentang visi, misi dan tujuan Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang pencapaiannya diukur dari pencapaian sasaran strategis, sasaran program dan sasaran kegiatan. Bab ini menguraikan kerangka pendanaan berdasarkan target – target kinerja kuantitatif yang ditetapkan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Seperti yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya bahwa sangat krusialnya penetapan target-target tersebut harus memenuhi kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) adalah karena berfungsi sebagai instrumen navigasi yang mengubah niat samar menjadi rencana aksi yang konkret dan terukur. Tanpa kriteria ini, organisasi seperti pengadilan berisiko berjalan dalam kegelapan tanpa parameter yang jelas, yang dapat menghambat akuntabilitas dan efektivitas pelayanan publik.

Tabel 20. sasaran strategis dan indikator kinerja masing-masing

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern. Sasaran ini mencerminkan komitmen Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk menyelenggarakan proses peradilan yang cepat, adil, dan transparan dengan memanfaatkan teknologi informasi, memperkuat alternatif penyelesaian sengketa (mediasi, diversifikasi, dan keadilan restoratif), serta meningkatkan akses terhadap layanan peradilan.	1.1. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu. Indikator ini mengukur efisiensi penanganan perkara dibandingkan dengan target waktu penyelesaian perkara yang ditetapkan dalam ketentuan yang berlaku. 1.2. Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak. Indikator ini menilai kecepatan layanan administrasi di Pengadilan Negeri Rokan Hilir pasca putusan dibacakan. 1.3. Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan peninjauan kembali secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak. Indikator ini mengukur ketepatan waktu Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam menyampaikan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi, dan peninjauan kembali kepada para pihak berperkara untuk menjamin para pihak dapat segera melanjutkan proses hukum sesuai ketentuan yang berlaku. 1.4. Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan

SASARAN STRATEGIS

INDIKATOR KINERJA UTAMA

peninjauan kembali tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak.

Indikator ini mengukur ketepatan waktu Pengadilan Negeri Rokan Hilir dalam mengirimkan salinan putusan pidana tingkat banding, kasasi, dan peninjauan kembali kepada para pihak berperkara untuk menjamin para pihak dapat segera melanjutkan proses hukum sesuai ketentuan yang berlaku.

- 1.5. Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan.

Indikator ini mengukur sejauh mana putusan Pengadilan Negeri Rokan Hilir dipublikasikan melalui Direktori Putusan Mahkamah Agung (<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/>), agar masyarakat dapat mengakses dan membaca putusan pengadilan sebagai bentuk keterbukaan informasi dan akuntabilitas lembaga peradilan kepada publik.

- 1.6. Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata.

Indikator ini memastikan permohonan eksekusi putusan para pihak yang telah berkekuatan hukum tetap dapat diselesaikan.

- 1.7. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif.

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur ketaatan Pengadilan Negeri Rokan Hilir menjalankan proses keadilan restoratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 1.8. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi.

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur ketaatan Pengadilan Negeri Rokan Hilir menjalankan proses mediasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 1.9. Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversi.

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur ketaatan Pengadilan Negeri Rokan Hilir menjalankan proses diversi sesuai dengan

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA
	peraturan perundang-undangan yang berlaku.
	1.10. Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court. Indikator ini mengukur tingkat pemanfaatan layanan perkara berbasis elektronik melalui E-Court (https://ecourt.mahkamahagung.go.id/).
	1.11. Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu). Indikator ini mengukur tingkat pemanfaatan layanan pelimpahan berkas perkara pidana secara elektronik melalui E-Berpadu (https://eberpadu.mahkamahagung.go.id/).
	1.12. Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu). Indikator ini mengukur tingkat pemanfaatan layanan selain pelimpahan berkas perkara pidana secara elektronik melalui E-Berpadu (https://eberpadu.mahkamahagung.go.id/).
2. Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik. Sasaran ini bertujuan untuk memperkuat integritas dan kepercayaan masyarakat terhadap Pengadilan Negeri Rokan Hilir melalui sistem pengawasan, transparansi pelayanan, dan pemenuhan standar integritas.	2.1. Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan. Indikator ini mengukur kualitas layanan berdasarkan persepsi pengguna terhadap standar layanan yang telah ditetapkan.
3. Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional. Sasaran ini bertujuan untuk memperkuat pengelolaan Pengadilan Negeri Rokan Hilir secara terbuka dan profesional dengan memastikan setiap kegiatan dan penggunaan sumber daya dapat dipertanggungjawabkan yang didukung oleh upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur serta pengelolaan keuangan dan aset yang tertata dengan baik.	3.1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan. Indikator ini menilai penerapan sistem merit dalam manajemen ASN yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan tanpa diskriminasi sesuai ketentuan. 3.2. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan. Indikator ini menilai kualitas pelaksanaan anggaran berdasarkan capaian output dan outcome terhadap alokasi anggaran yang tersedia. 3.3. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran. Indikator ini menilai kualitas perencanaan anggaran berdasarkan capaian output dan

SASARAN STRATEGIS

INDIKATOR KINERJA UTAMA

outcome terhadap alokasi anggaran yang tersedia.

3.4. Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA)
Satuan Kerja Pengadilan.

Indikator ini menilai kualitas pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), meliputi aspek perencanaan, pemanfaatan, pemeliharaan, pengamanan, dan pelaporan aset.

Target kuantitatif yang ditetapkan berdasarkan pengelompokan tujuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut.

Tujuan (1) Mewujudkan Badan Peradilan yang Mandiri dalam Pelayanan dan Penegakan Hukum yang Berkepastian, Setara dan Berkeadilan

Tabel 21. Target Kinerja Tujuan 1

Tujuan	Sasaran Strategis		Target (%)				
	Uraian	Indikator	2025	2026	2027	2028	2029
Mewujudkan Badan Peradilan yang Mandiri dalam Pelayanan dan Penegakan Hukum yang Berkepastian, Setara dan Berkeadilan	1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	a. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu	95%	95%	96%	96%	97%
		b. Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak.	97%	98%	99%	99%	99%
		c. Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%
		d. Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%
		e. Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan	95%	95%	96%	96%	97%
		f. Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata	100%	100%	100%	100%	100%
		g. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif	50%	50%	50%	50%	50%
		h. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi	5,5%	5,5%	6%	6%	6%
		i. Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversifikasi	50%	50%	51%	51%	53%
		j. Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court	100%	100%	100%	100%	100%
		k. Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%

Tujuan	Sasaran Strategis		Target (%)				
	Uraian	Indikator	2025	2026	2027	2028	2029
		1. Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%
	2. Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik	a. Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan	95%	95%	96%	96%	97%

Tujuan (2) Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional

Tabel 22. Target Kinerja Tujuan 2

Tujuan	Sasaran Strategis		Target (%)				
	Uraian	Indikator	2025	2026	2027	2028	2029
Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional	Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional	a. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan.	77%	77%	78%	78%	79%
		b. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 01 – 477261	95%	95%	95%	95%	95%
		c. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 03 – 477262	95%	95%	95%	95%	95%
		d. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 01 - 477261	95%	95%	95%	95%	95%
		e. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 03 - 477262	80%	95%	95%	95%	95%
		f. Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan	80%	80%	80%	80%	80%

Keterangan:

Untuk Indikator “*Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Pengadilan*” dan Indikator “*Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran*” dilakukan pemecahan indikator lebih detail sesuai dengan DIPA yang dikelola oleh Pengadilan Negeri Rokan Hilir yaitu DIPA 01 – 4772621 (Badan Urusan Administrasi) dan DIPA 03 – 477262 (Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum).

Berikut ini adalah penyajian target kinerja dengan tujuan yang telah digabungkan.

Tabel 23. Tabel Target Kinerja Pengadilan Negeri Rokan Hilir

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
1.	Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	a. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu	95%	95%	96%	96%	97%
		b. Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak.	97%	98%	99%	99%	99%
		c. Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%
		d. Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%
		e. Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan	95%	95%	96%	96%	97%
		f. Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata	100%	100%	100%	100%	100%
		g. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif	50%	50%	50%	50%	50%
		h. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi	5,5%	5,5%	6%	6%	6%
		i. Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversifikasi	50%	50%	51%	51%	53%
		j. Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court	100%	100%	100%	100%	100%
		k. Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
		l. Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%
2.	Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik	a. Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan	95%	95%	96%	96%	97%
3.	Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional	a. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan.	77%	77%	78%	78%	79%
		b. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 01 - 477261	95%	95%	95%	95%	95%
		c. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 03 - 477262	95%	95%	95%	95%	95%
		d. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 01 - 477261	95%	95%	95%	95%	95%
		e. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 03 - 477262	80%	95%	95%	95%	95%
		f. Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan	80%	80%	80%	80%	80%

B. KERANGKA PENDANAAN

Selanjutnya setelah target kinerja ditetapkan hal yang dilakukan selanjutnya adalah untuk merencanakan pendanaan yang dibutuhkan dalam usaha mencapai target tersebut. Rencana pendanaan dibuat per tahun selama periode lima tahunan.

Kerangka pendanaan lima tahunan merupakan sebuah rencana indikatif yang disusun untuk mendukung pencapaian tujuan, sasaran, dan target kinerja yang telah ditetapkan oleh satuan kerja. Dalam kerangka ini, setiap aspek pendanaan diorganisir untuk memastikan alokasi sumber daya yang efisien dan efektif. Rencana ini mencakup analisis terhadap kebutuhan finansial di setiap tahapan, penetapan prioritas pendanaan, serta mekanisme monitoring dan evaluasi untuk menilai kemajuan pencapaian target. Dengan adanya kerangka pendanaan ini, diharapkan dapat memfasilitasi sinergi antar program dan meningkatkan akuntabilitas dalam pelaksanaan anggaran.

Penyusunan kerangka pendanaan yang efektif memerlukan beberapa langkah strategis. Berikut adalah langkah-langkah yang umumnya diikuti:

1. Analisis Kebutuhan: untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dalam hal ini dalam periode tahunan selama lima tahun. Analisa yang dilakukan meliputi analisis sumber daya baik finansial maupun non-finansial.
2. Penentuan Prioritas: untuk menentukan program dan kegiatan yang menjadi prioritas yang harus didahulukan berdasarkan dampak dan urgensinya. Kriteria yang digunakan adalah biaya, manfaat, dan waktu pelaksanaan.
3. Estimasi Biaya: untuk menghitung estimasi biaya yang dibutuhkan untuk setiap program kegiatan yang direncanakan dengan memperhitungkan variabel seperti inflasi dan variabel lain yang dapat mempengaruhi biaya selama lima tahun ke depan.
4. Sumber Pendanaan: untuk menentukan berbagai sumber pendanaan yang tersedia, baik dari anggaran pemerintah, bantuan internasional, pinjaman, maupun pendanaan swasta dengan tetap memastikan keberlanjutan sumber pendanaan.
5. Rencana Alokasi Anggaran: untuk menentukan alokasi anggaran berdasarkan prioritas dan estimasi biaya dengan memastikan dana dialokasikan secara proporsional untuk mendukung pencapaian indikator kinerja yang ditetapkan.
6. Monitoring dan Evaluasi: untuk keperluan memonitor perkembangan pengeluaran dan pencapaian kinerja, dan mengevaluasi secara berkala efektifitas dan efisiensi penggunaan dana dalam pencapaian kinerja.
7. Pelaporan dan Transparansi: sebagai pertanggungjawaban penggunaan dana dan progres pencapaian target yang telah ditetapkan. Laporan harus dapat diakses khalayak umum.

Adapun kerangka pendanaan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 24. Matriks Kinerja dan Pendanaan 2025-2029

Tujuan	Sasaran Strategis		Target (%)					Alokasi Pendanaan (dalam juta rupiah)				
	Uraian	Indikator	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Program Penegakan dan Pelayanan Hukum								200	238	402	402	402
Kegiatan:												
(1) Peningkatan Manajemen Peradilan Umum												
Mewujudkan Badan Peradilan yang Mandiri dalam Pelayanan dan Penegakan Hukum yang Berkepastian, Setara dan Berkeadilan	Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	a. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu.	95%	95%	96%	96%	97%					
		b. Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak.	97%	98%	99%	99%	99%					
		c. Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak.	90%	92%	92%	94%	95%					
		d. Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%					
		e. Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan	95%	95%	96%	96%	97%					
		f. Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata	100%	100%	100%	100%	100%					
		g. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif	50%	50%	50%	50%	50%					
		h. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi	5,5%	5,5%	6%	6%	6%					
		i. Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversi	50%	50%	51%	51%	53%					

Tujuan	Sasaran Strategis		Target (%)					Alokasi Pendanaan (dalam juta rupiah)				
	Uraian	Indikator	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
		j. Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court	100%	100%	100%	100%	100%					
		k. Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%					
		l. Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%					
Program Dukungan Manajemen Kegiatan: (1) Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung (2) Dukungan Manajemen Administrasi Kesekretariatan Pengadilan Tingkat Banding dan Tingkat Pertama								6.128	7.331	17.206	17.206	17.206
	Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik	a. Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan	95%	95%	96%	96%	97%					
Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional	Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional	a. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan.	77%	77%	78%	78%	79%					
		b. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 01 – 477261	95%	95%	95%	95%	95%					
		c. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 03 – 477262	95%	95%	95%	95%	95%					
		d. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 01 - 477261	95%	95%	95%	95%	95%					
		e. Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 03 - 477262	80%	95%	95%	95%	95%					
		f. Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan	80%	80%	80%	80%	80%					

Keterangan: Tahun 2025-2026 telah sesuai dengan DIPA yang diterima, sedangkan tahun 2027 s.d. 2029 disesuaikan dengan permintaan berdasarkan Baseline tahun 2027

Tabel 20. Matriks Rencana Strategis 2025-2029

No	Tujuan			Target Jangka Menengah	Sasaran		Target					Strategis					
	Uraian	Indikator Kinerja			Uraian	Indikator Kinerja	2025	2026	2027	2028	2029	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran	
1	Mewujudkan Badan Peradilan yang Mandiri dalam Pelayanan dan Penegakan Hukum yang Berkepastian, Setara dan Berkeadilan	a.	Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu	97%	1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	a.	Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu	95%	95%	96%	96%	97%	Program Penegakan dan Pelayanan Hukum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Terselenggaranya layanan peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	98%	238.351.000
		b.	Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak.	99%		b.	Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak.	97%	98%	99%	99%	99%					
		c.	Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	95%		c.	Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%					
		d.	Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	95%		d.	Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%					
		e.	Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan	97%		e.	Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan	95%	95%	96%	96%	97%					
		f.	Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata	100%		f.	Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata	100%	100%	100%	100%	100%					
		g.	Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif	50%		g.	Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif	50%	50%	50%	50%	50%					
		h.	Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi	6%		h.	Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi	5,5%	5,5%	6%	6%	6%					
		i.	Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversi	53%		i.	Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversi	50%	50%	51%	51%	53%					
		j.	Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court	100%		j.	Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court	100%	100%	100%	100%	100%					

No	Tujuan			Target Jangka Menengah	Sasaran			Target					Strategis					
	Uraian	Indikator Kinerja			Uraian	Indikator Kinerja		2025	2026	2027	2028	2029	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran	
		k.	Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu)	97%	2	Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik	k.	Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%	Program Dukungan Manajemen	Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	Tersedianya sarana dan prasarana pendukung layanan peradilan	98%	25.000.000
		l.	Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu)	97%			l.	Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%					
		a.	Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan	97%			a.	Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan	95%	95%	96%	96%	97%					
2	Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional	a.	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan.	79%	3	Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional	a.	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan.	77%	77%	78%	78%	79%		Dukungan Manajemen Administrasi Kesekretariatan Pengadilan Tingkat Banding dan Tingkat Pertama	Terselenggaranya layanan peradilan	98%	7.306.760.000
b.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 01 – 477261	95%	b.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 01 – 477261			95%	95%	95%	95%	95%							
c.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 03 – 477262	95%	c.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 03 – 477262			95%	95%	95%	95%	95%							
d.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 01 - 477261	95%	d.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 01 - 477261			95%	95%	95%	95%	95%							
e.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 03 - 477262	95%	e.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 03 - 477262			80%	95%	95%	95%	95%							
f.	Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan	80%	f.	Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan			80%	80%	80%	80%	80%							

BAB V – PENUTUP

A. KESIMPULAN

Rencana strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir tahun 2025-2029 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 ditetapkan, dan strategi yang akan dijalankan selama kurun waktu lima tahun, serta *output* yang ingin dihasilkan dan *outcome* yang diharapkan.

Dan Tentunya Renstra ini juga berpijak dari hasil capaian yang diperoleh terhadap Renstra lima tahunan yang telah dibuat sebelumnya yaitu Renstra 2020 – 2024 dan Renstra 2015 – 2019. Dari Renstra sebelumnya, dapat dilihat beberapa hal yang harus dipertahankan dan beberapa hal lagi yang harus diperbaiki dan ditingkatkan agar tujuan strategis yang dirumuskan bisa tercapai dengan baik. Arah kebijakan dan program kegiatan yang dibuat juga diharapkan mampu memperbaiki kelemahan – kelemahan yang terjadi pada Renstra sebelumnya.

Rencana strategis Pengadilan Negeri Rokan Hilir harus terus disempurnakan dari waktu ke waktu. 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 di lingkungan Pengadilan Negeri Rokan Hilir memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan, dan sasaran program selama lima tahun yaitu periode 2025 sampai dengan 2029, sehingga visi dan misi Pengadilan Negeri Rokan Hilir dapat terwujud dengan baik.

B. ARAHAN PIMPINAN

1. Pimpinan berkomitmen untuk mewujudkan visi menjadi Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang Agung melalui pelaksanaan misi dan perencanaan strategis;
2. Pimpinan menginstruksikan kepada seluruh jajaran Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk:
 - a. Menjadikan Renstra sebagai acuan utama dalam perencanaan program kerja dan pengambilan keputusan di seluruh unit kerja/ organisasi. Setiap program dan kegiatan harus mengacu pada sasaran strategis yang ditetapkan sehingga tidak terjadi tumpang tindih kegiatan dan pemborosan sumber daya;

- b. Melaksanakan semua program dan kegiatan yang diperlukan untuk memenuhi target indikator serta mencapai sasaran strategis yang sudah ditetapkan secara optimal;
 - c. Melakukan inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi serta interkoneksi sistem dengan sistem informasi kementerian/ lembaga terkait proses peradilan dan manajemen kelembagaan;
 - d. Melakukan evaluasi dan pemutakhiran pencapaian sasaran strategis dan dilaporkan pada rapat pleno tahunan.
3. Melaksanakan sosialisasi Rencana Strategis(Renstra) Pengadilan Negeri ROkan Hilir 2025-2029.

C. MEKANISME EVALUASI PELAKSANAAN

Untuk mengawal kesuksesan pelaksanaan sasaran strategis dan indikator kinerja yang telah ditetapkan, maka diperlukan mekanisme evaluasi yang terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis data. Evaluasi terhadap pelaksanaan perencanaan strategis dilakukan melalui pengawasan pelaksanaan kinerja harian dalam semua unit organisasi, dilanjutkan dengan pengukuran kinerja secara periodik yang mengacu pada indikator sasaran strategis satuan kerja secara berkala baik triwulan maupun tahunan, dan dilaporkan pada Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKJIP), serta dievaluasi kembali secara menyeluruh dalam dokumen evaluasi Rencana Strategis pada akhir periode.

Mekanisme evaluasi ini dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut.

1. Monitoring dan pengawasan pelaksanaan kinerja harian secara individu oleh atasan langsungnya.

Monitoring dan pengawasan kinerja harian secara individu oleh atasan langsung merupakan instrumen krusial dalam memastikan akuntabilitas dan produktivitas organisasi. Hal ini diperlukan untuk mendeteksi secara dini hambatan yang dihadapi pegawai, sehingga intervensi atau bimbingan (*coaching*) dapat diberikan sebelum terjadi keterlambatan pencapaian target. Selain itu, pengawasan harian memastikan bahwa setiap aktivitas pegawai tetap selaras dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan, sehingga meminimalkan risiko inefisiensi atau penyalahgunaan waktu kerja.

Dalam konteks reformasi birokrasi di lembaga seperti Pengadilan Negeri Rokan Hilir, pengawasan langsung menjadi benteng integritas untuk memastikan tidak adanya praktik mal-administrasi atau layanan yang tertunda. Secara administratif, pemantauan harian mempermudah proses penilaian kinerja yang objektif berdasarkan bukti nyata, yang nantinya akan berpengaruh pada pemberian *reward* maupun penegakan disiplin sesuai peraturan kepegawaian.

Dengan pengawasan yang melekat, tercipta budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab, yang secara otomatis meningkatkan kualitas layanan publik bagi para pencari keadilan.

2. Monitoring Berkala

Pengadilan Negeri Rokan Hilir melakukan pemantauan capaian kinerja melalui beberapa prosedur yaitu (1) Melaksanakan pemantauan capaian kinerja secara berkala baik setiap bulanan, triwulan, semesteran, atau tahunan; dan (2) Memonitor permasalahan yang dihadapi dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan

3. Pengukuran Capaian Kinerja

Melakukan pengukuran capaian kinerja secara berkala untuk dibandingkan dengan target kinerja yang telah ditetapkan.

4. Audit Kinerja dan Evaluasi Eksternal

Pelaksanaan perencanaan strategis diawasi oleh Pengadilan Tinggi Riau sebagai unit pelaksana di tingkat banding yang menjalankan fungsi pengawasan secara berkala terhadap pengadilan di bawahnya.

5. Umpan Balik untuk Perbaikan

Seluruh hasil evaluasi digunakan sebagai umpan balik (*feedback*) dalam proses perencanaan berikutnya, sehingga perbaikan dilakukan secara berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis.

Melalui mekanisme ini, Pengadilan Negeri Rokan Hilir memastikan bahwa pelaksanaan Renstra tidak hanya berjalan sesuai rencana, tetapi juga mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas layanan dan tata kelola peradilan. Dan jauh di atas hal tersebut Pengadilan Negeri Rokan Hilir sekaligus turut berperan serta dalam mencapai Visi Mahkamah Agung Republik Indonesia yaitu Terwujudnya Badan Peradilan Yang Agung.

LAMPIRAN

MATRIKS RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025 – 2029

Instansi : Pengadilan Negeri Rokan Hilir

Visi : Terwujudnya Pengadilan Negeri Rokan Hilir yang Agung

Misi : 1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Rokan Hilir
2. Memberikan Pelayanan Hukum yang Berkeadilan kepada Pencari Keadilan
3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Pengadilan Negeri Rokan Hilir
4. Menjaga Kredibilitas Pengadilan Negeri Rokan Hilir

No	Tujuan		Target Jangka Menengah	Sasaran		Target					Strategis				
	Uraian	Indikator Kinerja		Uraian	Indikator Kinerja	2025	2026	2027	2028	2029	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
1	Mewujudkan Badan Peradilan yang Mandiri dalam Pelayanan dan Penegakan Hukum yang Berkepastian, Setara dan Berkeadilan	a. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu	97%	1. Terwujudnya peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	a. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu	95%	95%	96%	96%	97%	Program Penegakan dan Pelayanan Hukum	Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Terselenggaranya layanan peradilan yang efektif transparan, akuntabel, responsif dan modern	98%	238.351.000
		b. Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak.	99%		b. Persentase penyediaan/pengiriman salinan putusan tepat waktu oleh pengadilan tingkat pertama kepada para pihak.	97%	98%	99%	99%	99%					
		c. Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	95%		c. Persentase pengiriman pemberitahuan petikan/amar putusan tingkat banding, kasasi dan PK secara tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%					
		d. Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	95%		d. Persentase pengiriman salinan putusan perkara pidana tingkat banding, kasasi dan PK tepat waktu oleh pengadilan pengaju kepada para pihak	90%	92%	92%	94%	95%					
		e. Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan	97%		e. Persentase putusan pengadilan yang diunggah pada direktori putusan	95%	95%	96%	96%	97%					
		f. Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata	100%		f. Persentase penyelesaian permohonan eksekusi putusan perdata	100%	100%	100%	100%	100%					

No	Tujuan			Target Jangka Menengah	Sasaran			Target					Strategis					
	Uraian	Indikator Kinerja			Uraian	Indikator Kinerja		2025	2026	2027	2028	2029	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran	
		g.	Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif	50%			g.	Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui pendekatan keadilan restoratif	50%	50%	50%	50%	50%					
		h.	Persentase pekara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi	6%			h.	Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi	5,5%	5,5%	6%	6%	6%					
		i.	Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversi	53%			i.	Persentase perkara anak yang berhasil diselesaikan melalui diversi	50%	50%	51%	51%	53%					
		j.	Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court	100%			j.	Persentase perkara perdata tingkat pertama yang menggunakan e-Court	100%	100%	100%	100%	100%					
		k.	Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu)	97%			k.	Persentase perkara pidana yang dilimpahkan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%					
		l.	Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu)	97%			l.	Persentase layanan perkara pidana yang diajukan secara elektronik (e-Berpadu)	95%	95%	96%	97%	97%					
		a.	Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan	97%			2	Meningkatnya Tingkat Keyakinan dan Kepercayaan Publik	a.	Indeks kepuasan pengguna layanan pengadilan berdasarkan standar layanan yang ditetapkan	95%	95%	96%					
2	Mewujudkan Manajemen Peradilan yang Transparan, Akuntabel, Modern, dan Profesional	a.	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan.	79%	3	Terwujudnya Manajemen Peradilan yang Transparan dan Profesional	a.	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Satuan Kerja Pengadilan.	77%	77%	78%	78%	79%		Dukungan Manajemen Administrasi Kesekretariatan Pengadilan Tingkat Banding dan Tingkat Pertama	Terselenggaranya layanan peradilan	98%	7.306.760.000
b.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 01 – 477261	95%	b.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 01 – 477261			95%	95%	95%	95%	95%							
c.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 03 – 477262	95%	c.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Satuan Kerja Pengadilan DIPA 03 – 477262			95%	95%	95%	95%	95%							
d.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 01 - 477261	95%	d.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 01 - 477261			95%	95%	95%	95%	95%							
e.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 03 - 477262	95%	e.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran DIPA 03 - 477262			80%	95%	95%	95%	95%							

No	Tujuan			Target Jangka Menengah	Sasaran			Target					Strategis					
	Uraian	Indikator Kinerja			Uraian		Indikator Kinerja		2025	2026	2027	2028	2029	Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Target	Anggaran
		f.	Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan	80%		f.	Nilai Indikator Pengelolaan Aset (IPA) Satuan Kerja Pengadilan	80%	80%	80%	80%	80%						



KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR
NOMOR : 1446/KPN.W4-U9/SK.KP4.1.3/X/2025

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

- Menimbang : a. bahwa Pengadilan Negeri Rokan Hilir sebagai salah satu instansi pemerintah yaitu Lembaga Peradilan Tingkat Pertama wajib menyelenggarakan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya dan sumber dana serta kewenangan yang ada berupa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. bahwa agar dalam menyusun Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada satuan kerja Pengadilan Negeri Rokan Hilir dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka perlu di bentuk Tim Penyusun Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. bahwa nama-nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor :14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
2. Undang-undang Nomor: 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
3. Undang-undang Nomor : 49 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang- undang Nomor: 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum;
4. Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Presiden Nomor : 13 Tahun 2005 tentang Sekretariat Mahkamah Agung;
6. Peraturan Presiden Nomor . 14 Tahun 2005 tentang Kepaniteraan Mahkamah Agung;
7. Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 Tahun 2014 tentang

petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah;

9. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 167/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 Tentang Rencana Strategis Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029;
12. Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 173/SEK/SK/I/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagaimana telah diubah melalui Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung nomor 27101/SEK.RA1.3/X/2025 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029;
13. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya;
14. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2049/SEK/SK/XII/2022 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya;
15. Surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 tentang Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022;

MEMUTUSKAN :

- | | | |
|------------|---|--|
| Menetapkan | : | KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR. |
| Kesatu | : | Menunjuk dan menugaskan kepada nama-nama yang terlampir dalam Surat Keputusan ini untuk melaksanakan Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir. |

- Kedua : Tugas TIM Penyusun SAKIP:
1. Melakukan Review terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) agar selaras dengan IKU Mahkamah Agung;
 2. Melakukan Review terhadap Rencana Strategis 2025-2029;
 3. Membuat Rencana Kinerja, Penetapan Kinerja, Rencana Aksi Kinerja dan segala dokumen yang dibutuhkan terkait dengan kinerja;
 4. Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).
- Ketiga : Melaporkan hasil Penyusunan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) kepada Pengadilan Tinggi Riau.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.
- Kelima : Apabila ada kesalahan dalam surat keputusan ini maka akan diadakan perbaikan di kemudian hari.

Ditetapkan di Rokan Hilir
Pada tanggal 31 Oktober 2025
KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR,



NURMALA SINURAT

Salinan keputusan ini disampaikan kepada:

1. Pegawai yang bersangkutan;
2. Arsip.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR
NOMOR : 1446/KPN.W4-U9/SK.KP4.1.3/X/2025
TANGGAL : 31 Oktober 2025

TENTANG
TIM PENGELOLA SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
PADA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR KELAS I B

No.	Kedudukan dalam Tim	Jabatan	Nama
1	Pelindung	Ketua	Nurmala Sinurat, S.H.,M.H NIP. 197608222001122002
2	Penaschat	Wakil Ketua	Ahmad Rizal, S.H.,M.H. NIP. 197809222002121003
3	Penanggung Jawab	Panitera	Baginda Sultan Firmansyah, S.H. NIP. 197508251994031001
		Sekretaris	Andika Ricaldo, S.E., S.H., M.H. NIP. 198501072009041002
4	Anggota	Panitera Muda Hukum	Esra Rahmawati A.S , S H NIP. 198210042008052002
		Panitera Muda Perdata	Ali Akbar, S H.,M.H. NIP. 198909262014031003
		Panitera Muda Pidana	Syaiful Alamsyah, S.H. NIP. 197902202006041004
		Kasubbag Umum dan Keuangan	Leni Marlina, S.H. NIP. 198903232012122003
		Kasubbag Perencanaan, Tl dan Pelaporan	Bayu Nugroho M. Nur, S.Kom NIP. 198412062011011008
		Kasubbag Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana	Farhan Alfitri, S.H NIP. 198606092011011008
5	Sekretariat	Kasubbag Perencanaan, Tl dan Pelaporan	Bayu Nugroho M. Nur, S.Kom NIP. 198412062011011008



KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR,

NURMALA SINURAT



KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR
NOMOR 75/KPN.W4-U9/RA1.3/I/2026

TENTANG

PEMBERLAKUAN POHON KINERJA
PADA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka Penjenjangan Kinerja pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir perlu disusun Pohon Kinerja.
- b. Bahwa dalam melakukan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas instansi pemerintah pada Pengadilan Negeri Rokan Hilir, perlu menilai kualitas perencanaan dan pengukuran kinerja organisasi secara berjenjang;
- c. Bahwa pohon kinerja perlu dibuat untuk menjelaskan gambaran tugas dan tanggung jawab, penjenjangan, dan koordinasi antar pejabat yang terlibat dalam *business process* Pengadilan Negeri Rokan Hilir;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
2. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2004 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 14 tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung RI jo. Undang – Undang Nomor 3 tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung RI;
3. Undang-Undang Nomor 8 tahun 2004 tentang perubahan Undang – Undang nomor 2 tahun 1986 tentang Badan Peradilan Umum jo. Undang – Undang Nomor 49 tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 40);

5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 167/KMA/SK.RA1.3/IX/2025 Tentang Rencana Strategis Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029;
8. Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 173/SEK/SK/I/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagaimana telah diubah melalui Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung nomor 27101/SEK.RA1.3/X/2025 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2025-2029;
9. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2049/SEK/SK/XII/2022 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya;
10. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 878/SEK/SK/VII/2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Mahkamah Agung RI dan Badan Peradilan di Bawahnya;
11. Surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1282/SEK/OT.01.1/7/2023 tentang Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi AKIP Mahkamah Agung Tahun 2022.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR TENTANG POHON KINERJA PADA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR.

Kesatu : Menetapkan dan Memberlakukan Pohon Kinerja Pengadilan Negeri Rokan Hilir.

- Kedua : Memerintahkan kepada seluruh Pegawai Pengadilan Negeri Rokan Hilir untuk mempedomani pohon kinerja tersebut.
- Ketiga : Surat Keputusan ini diberlakukan sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Rokan Hilir

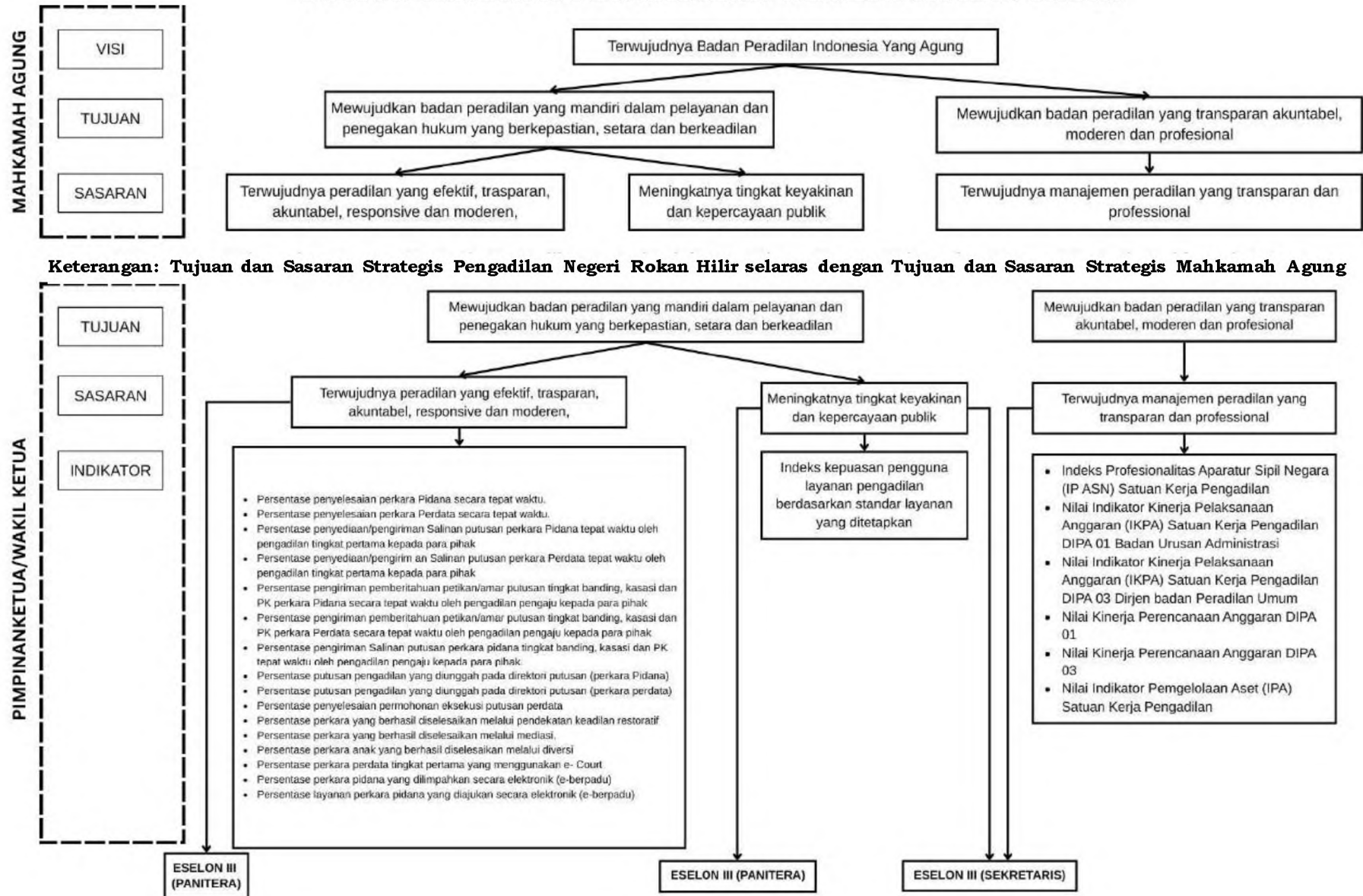
Pada Tanggal 2 Januari 2026

KETUA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR,

The image shows an official circular stamp of the Pengadilan Negeri Rokan Hilir. The stamp features a central emblem with a sun and a gear, surrounded by the text "PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR". Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the name "NURMALA SINURAT" is printed in a standard font.

NURMALA SINURAT

POHON KINERJA PENGADILAN NEGERI ROKAN HILIR



HAKIM

KEGIATAN

SASARAN

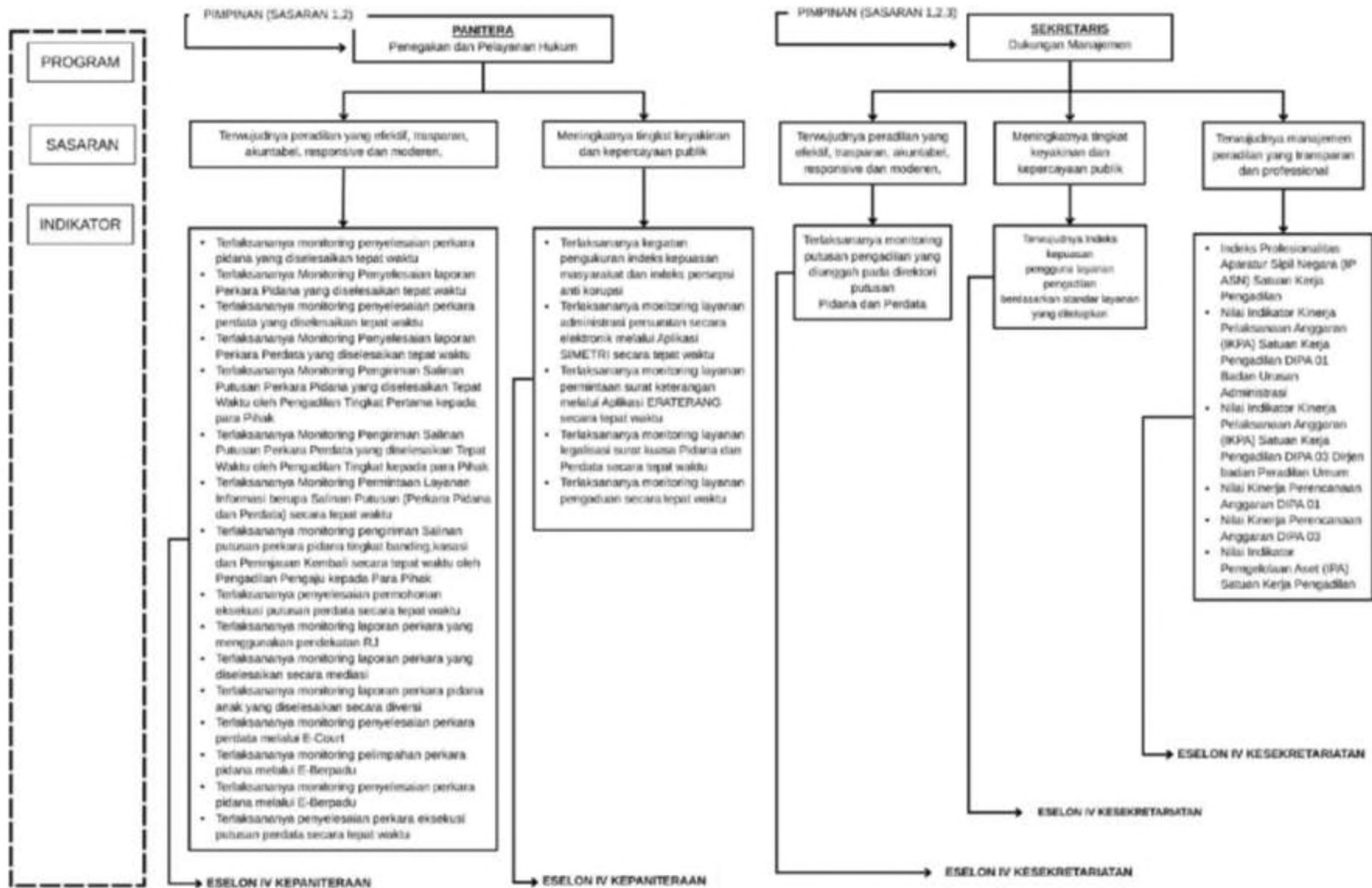
INDIKATOR

Mewujudkan badan peradilan yang mandiri dalam pelayanan dan penegakan hukum yang berkepastian, setara dan berkeadilan

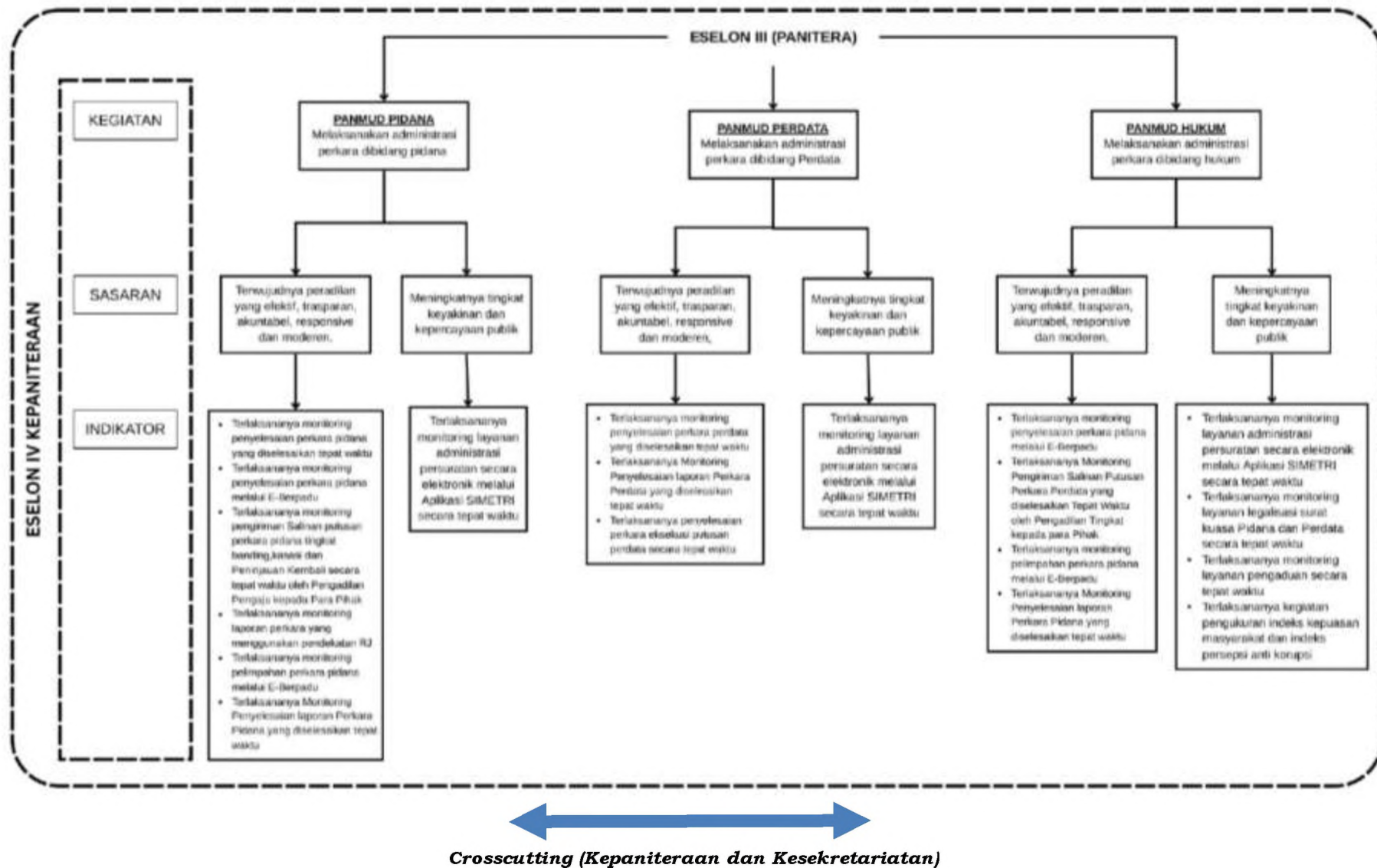
Terwujudnya peradilan yang efektif, transparan, akuntabel, responsive dan moderen,

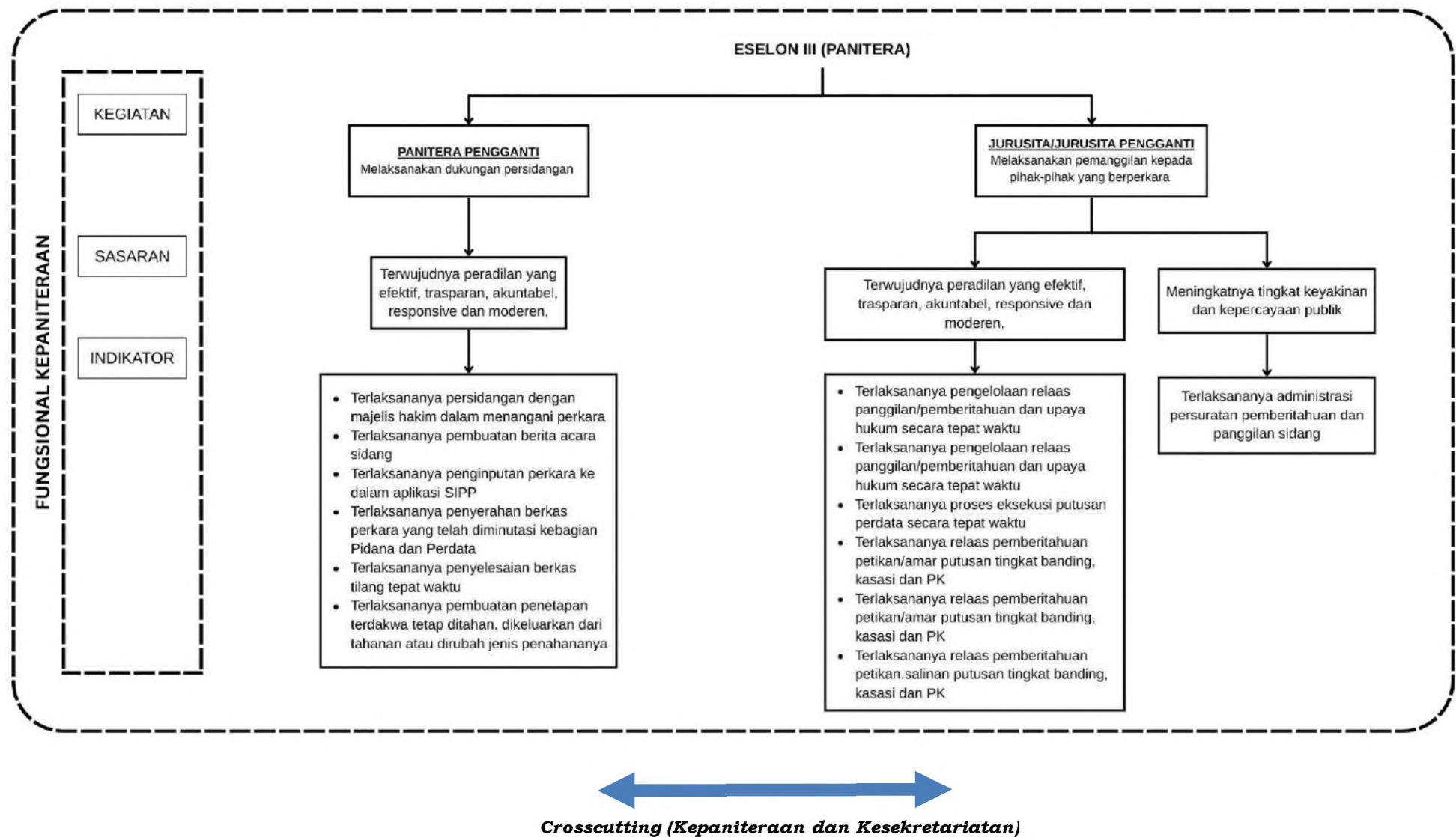
- Terlaksananya penyelesaian perkara pidana secara tepat waktu
- Terlaksananya penyelesaian perkara perdata secara tepat waktu
- Terlaksananya Putusan yang menggunakan pendekatan keadilan restorative
- Terlaksananya penyelesaian penyelesaian perkara anak melalui proses diversi
- Terlaksananya monitoring perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding
- Terlaksananya monitoring perkara yang tidak mengajukan upaya hukum kasasi
- Terlaksananya penyelesaian perkara melalui proses mediasi

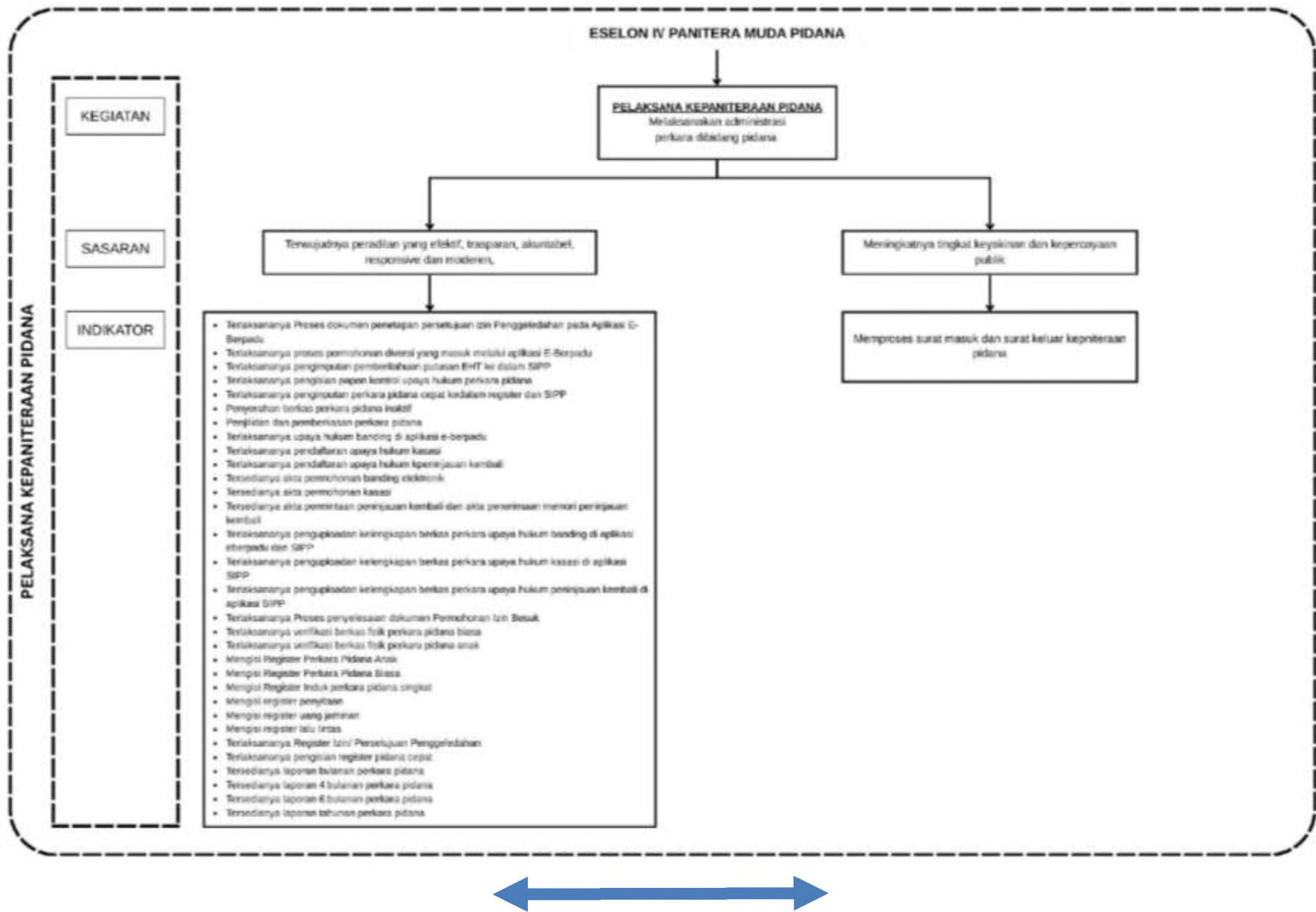
ESELON III

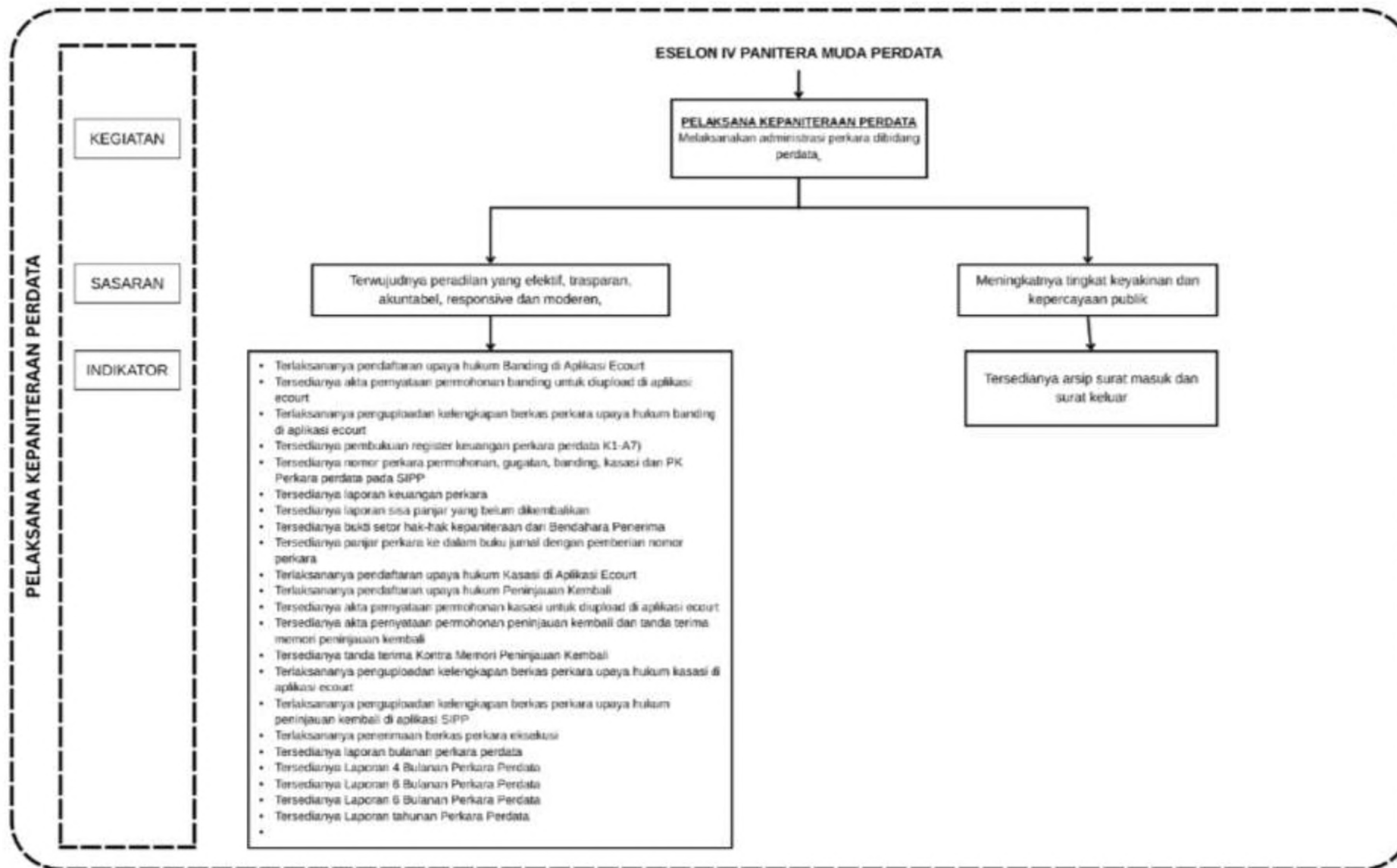


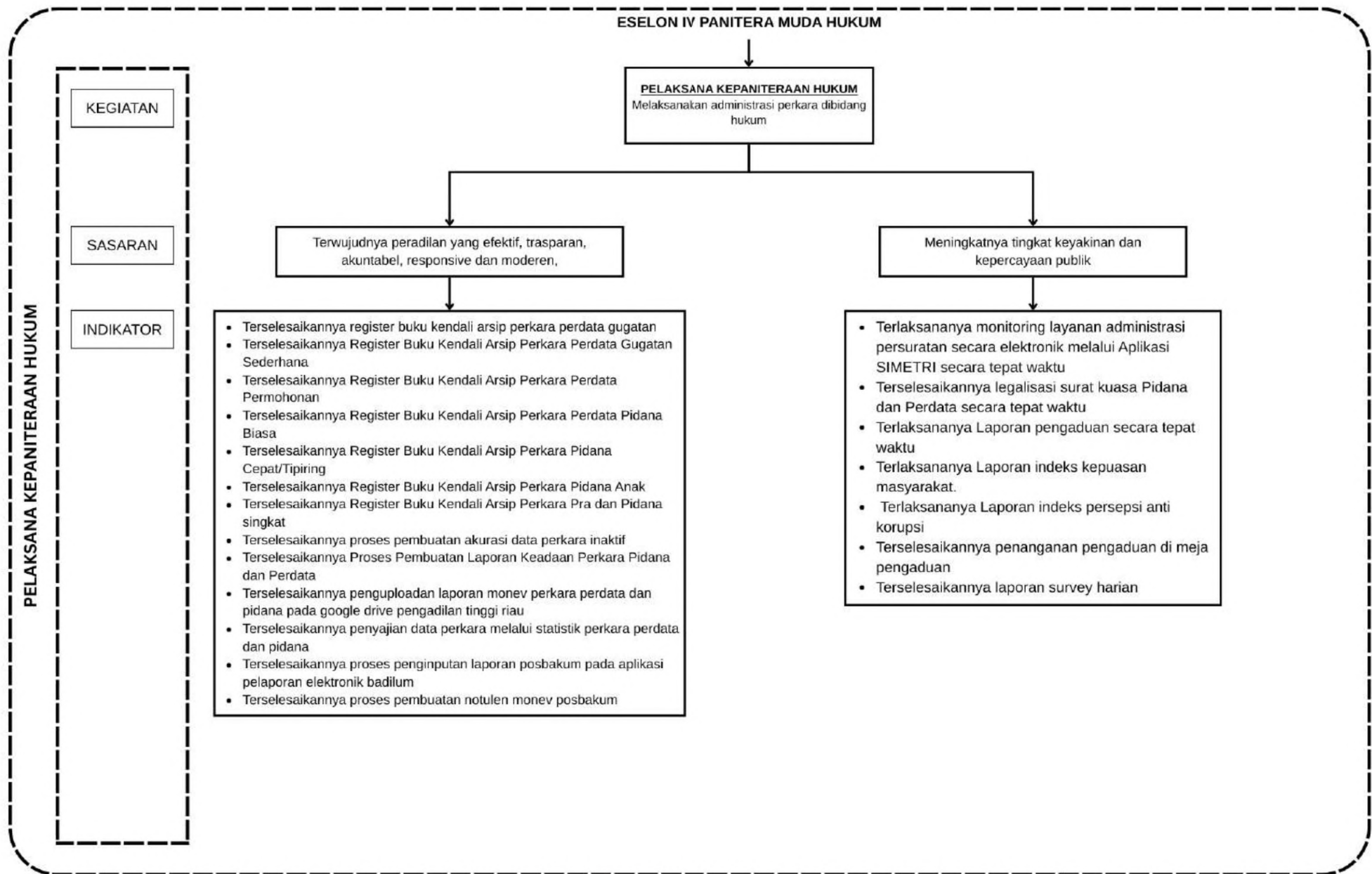
Crosscutting (Panitera dan Sekretaris)

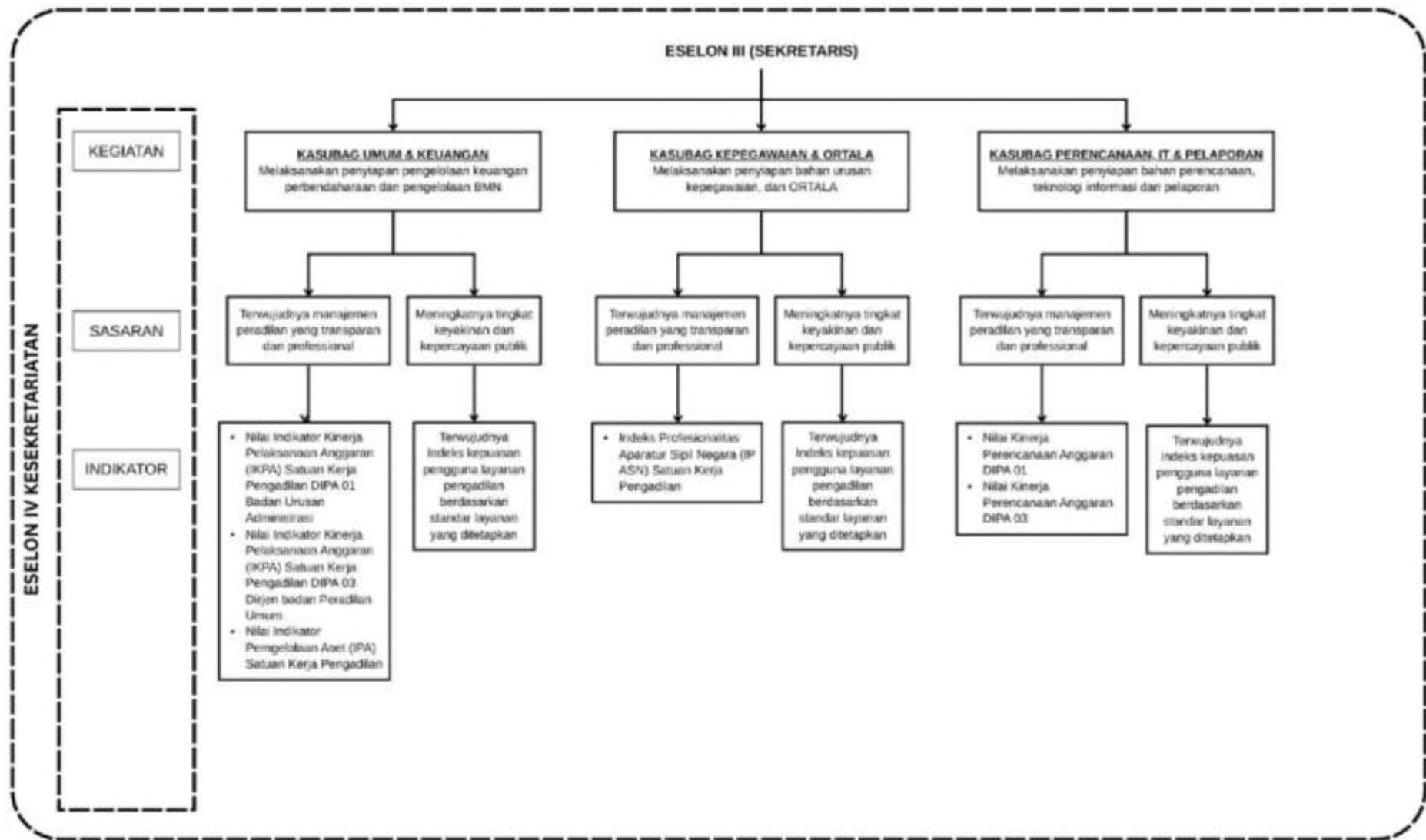


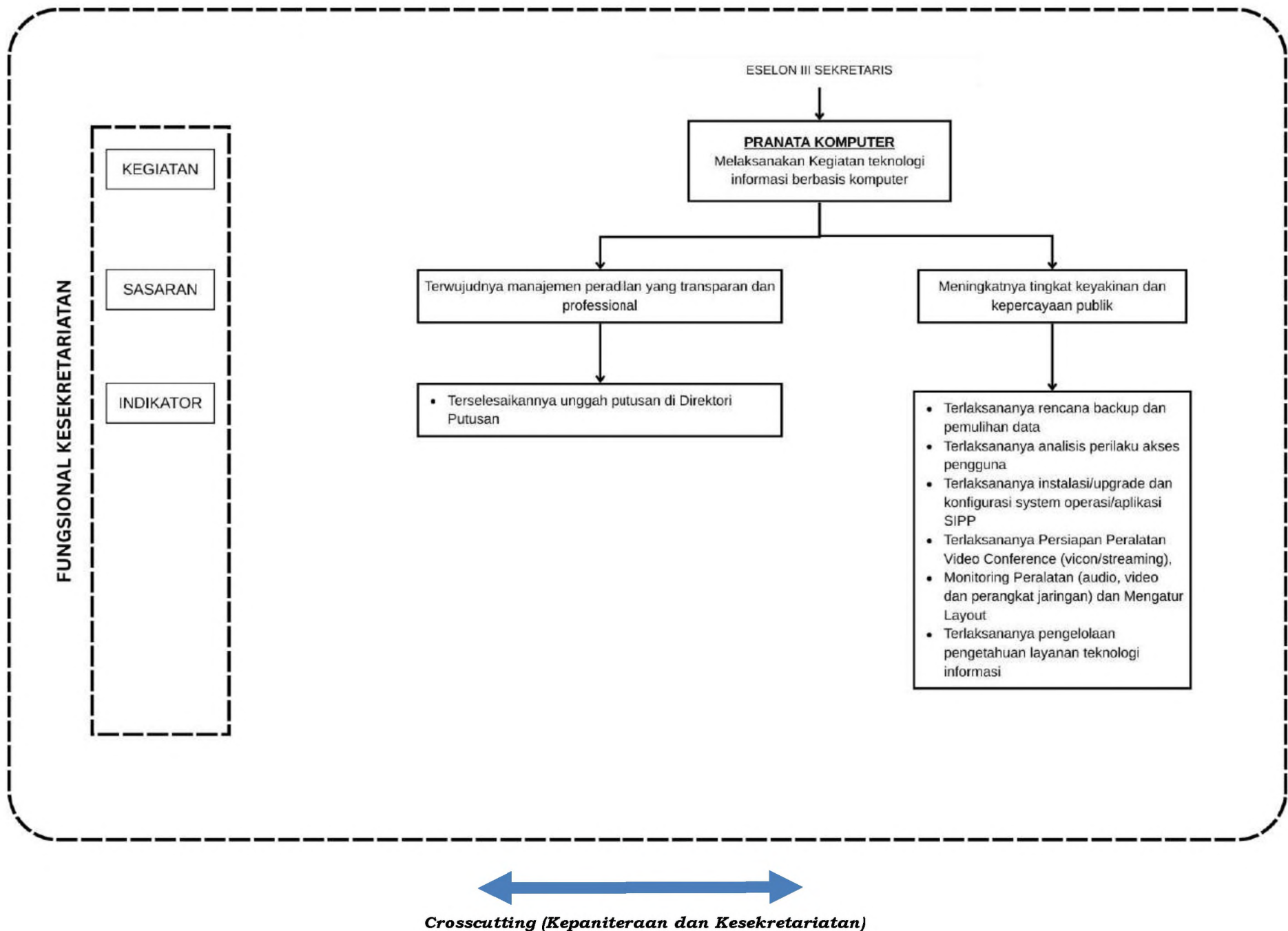


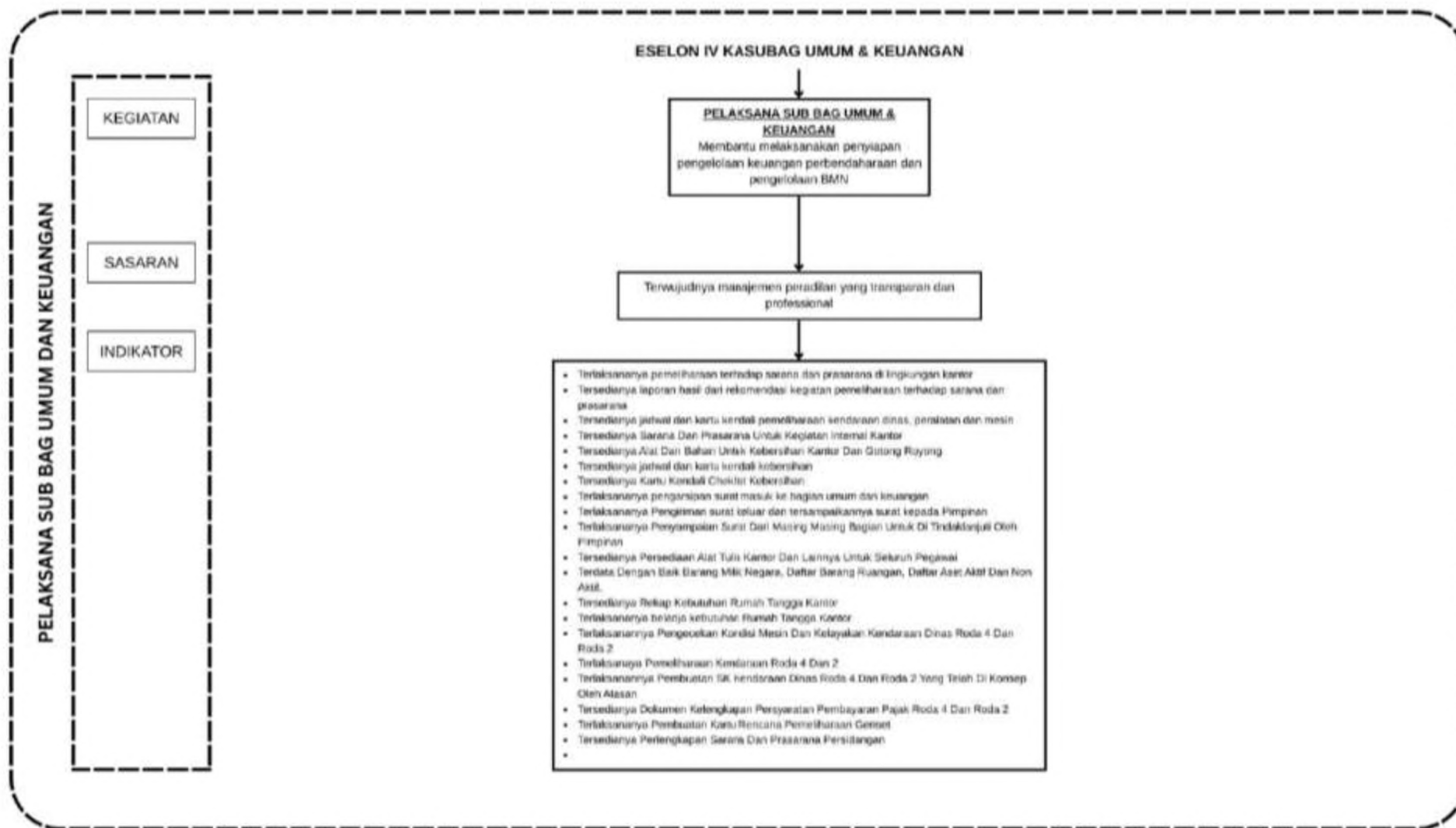




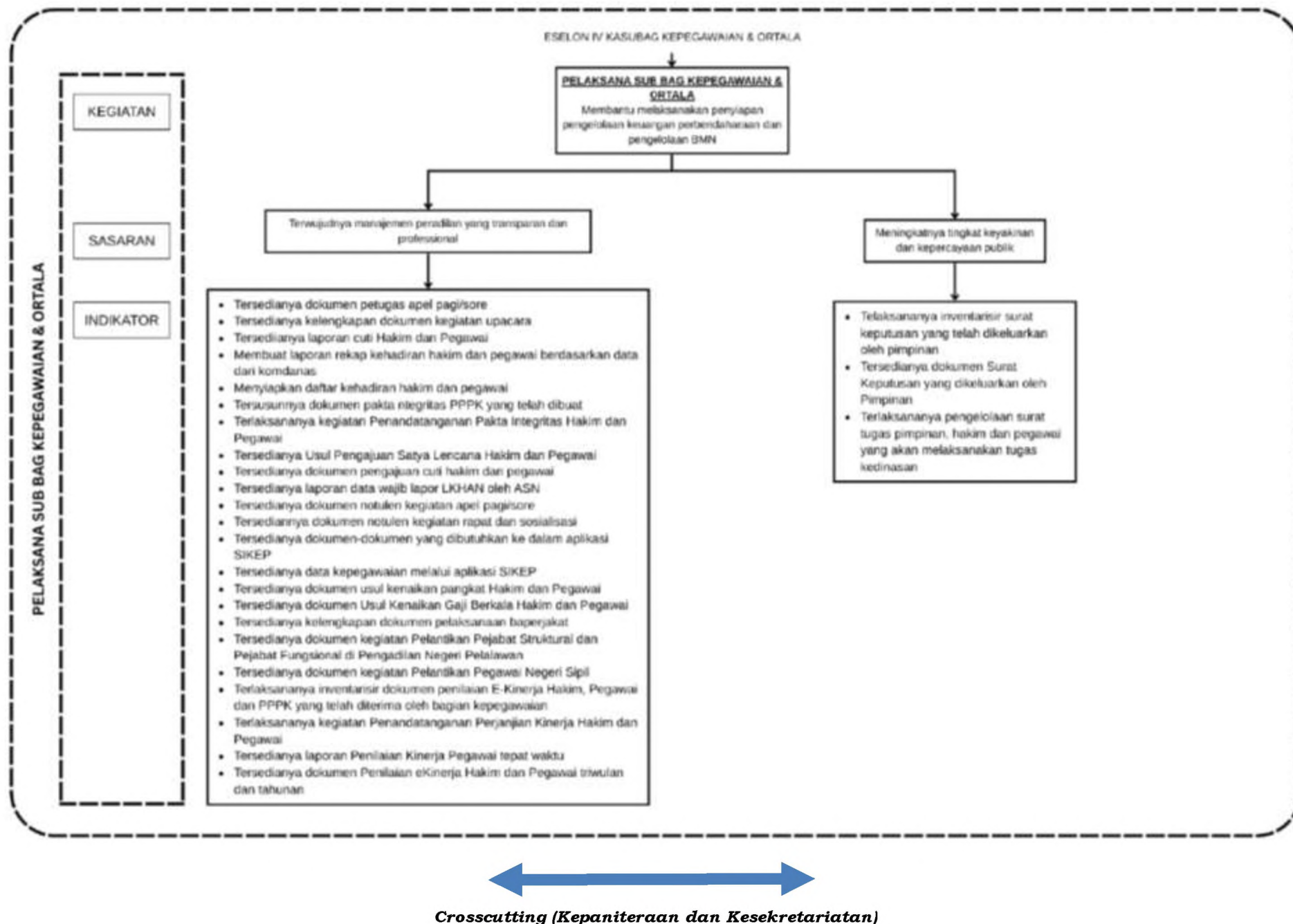


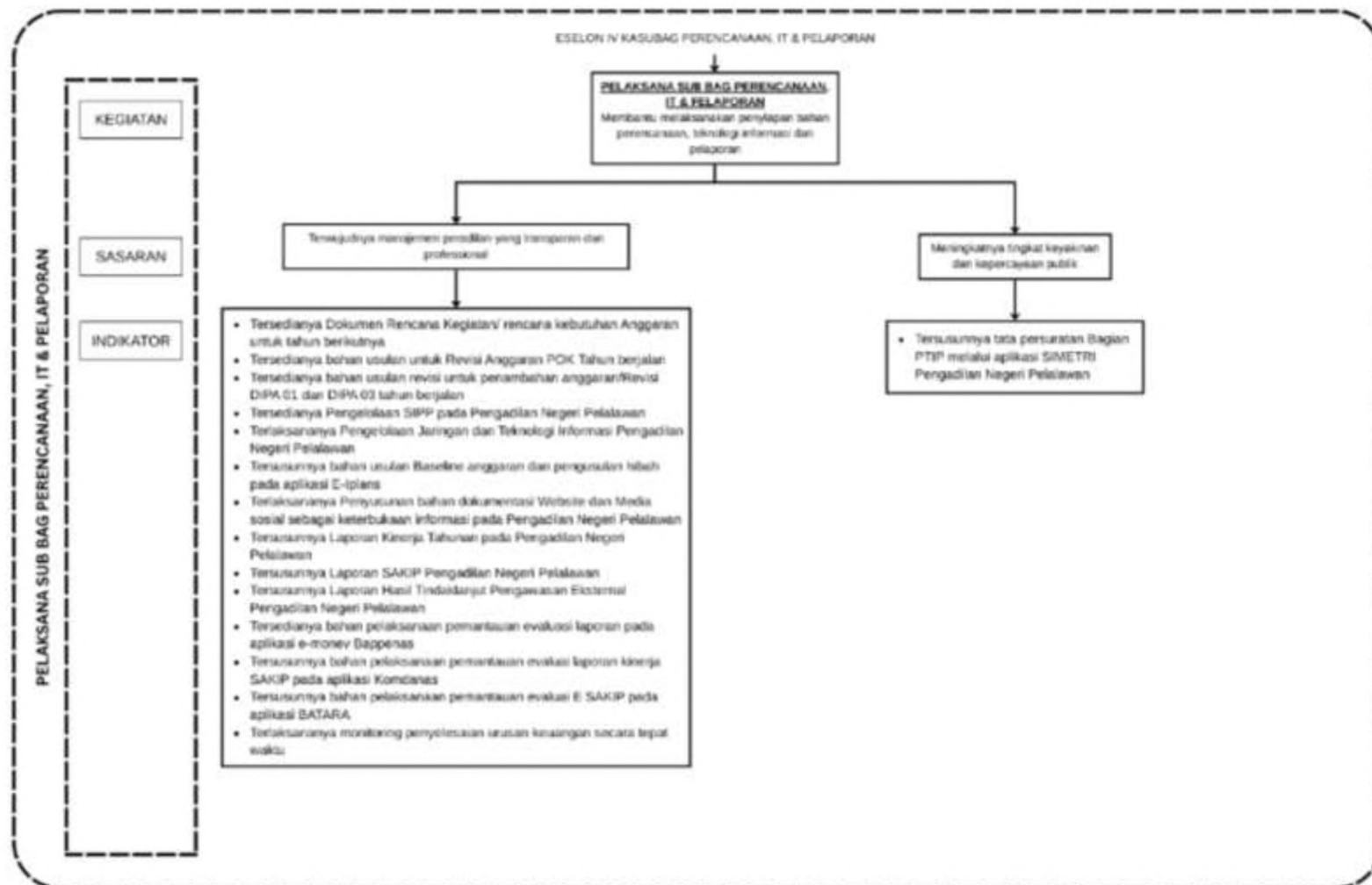







Crosscutting (Kepaniteraan dan Kesekretariatan)

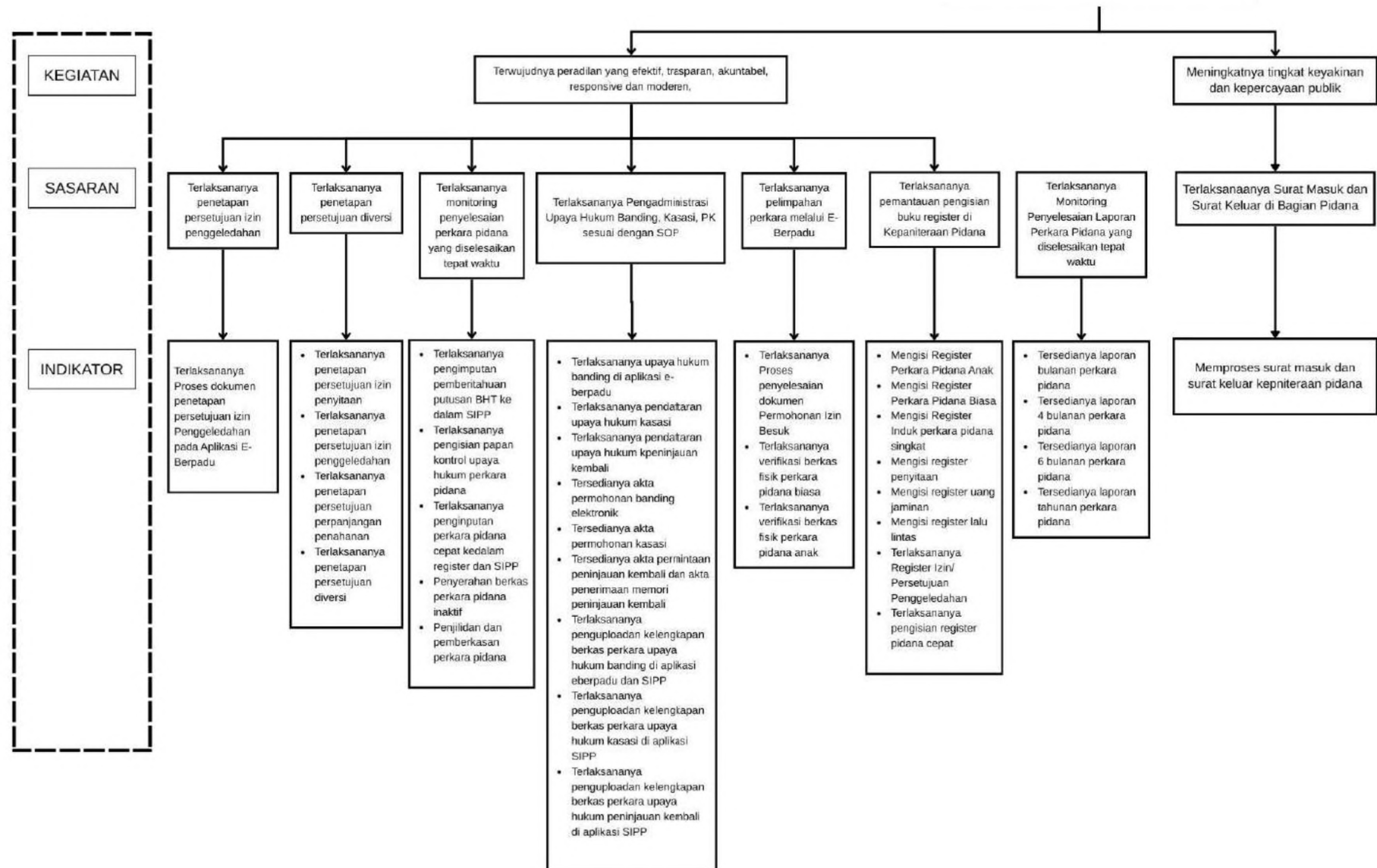




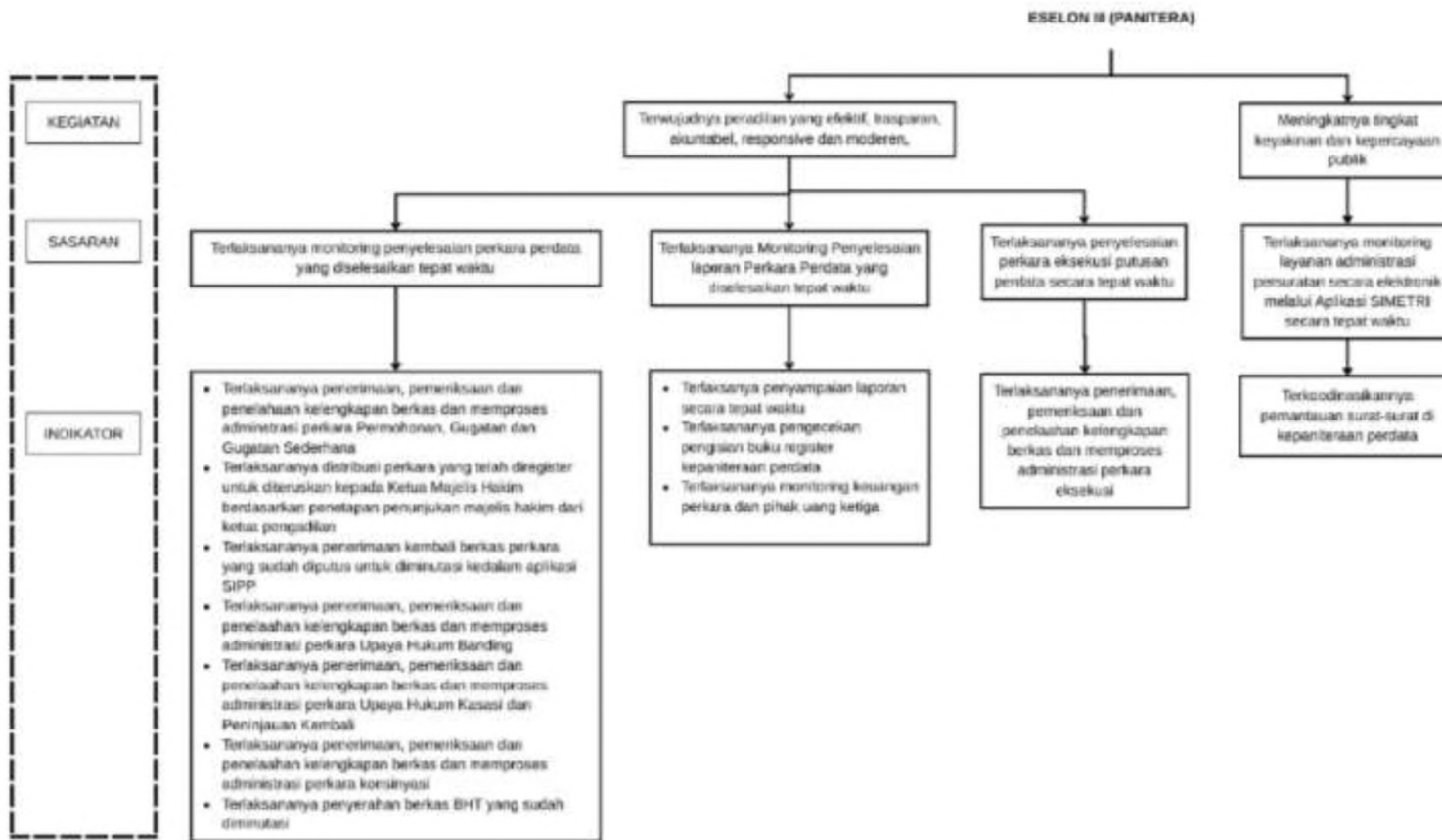

Crosscutting (Kepaniteraan dan Kesekretariatan)

ESELON IV (PANITERA MUDA PIDANA)

PELAKSANA KEPANITERAAN PIDANA



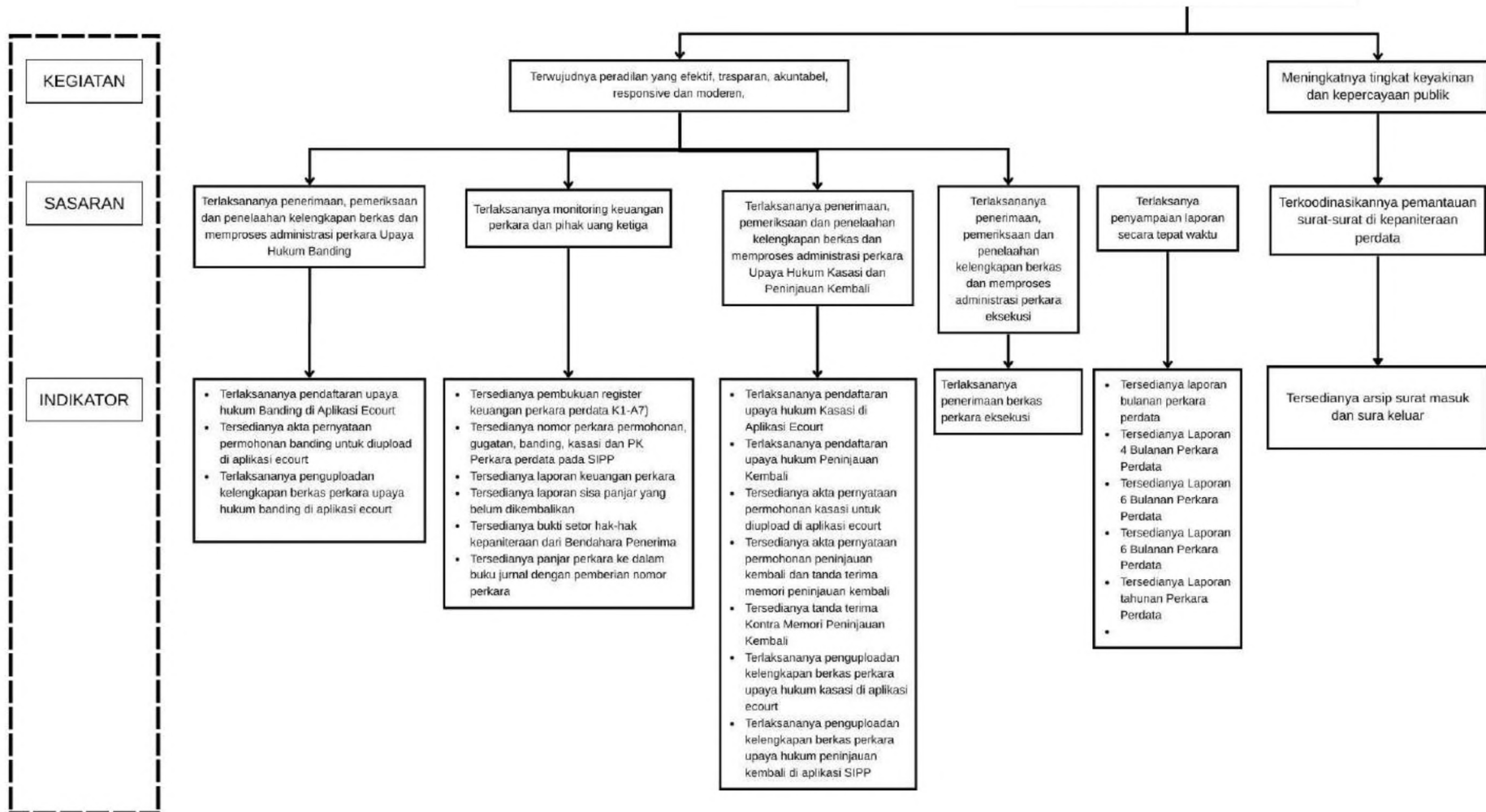
Crosscutting (Kepaniteraan dan Kesekretariatan)



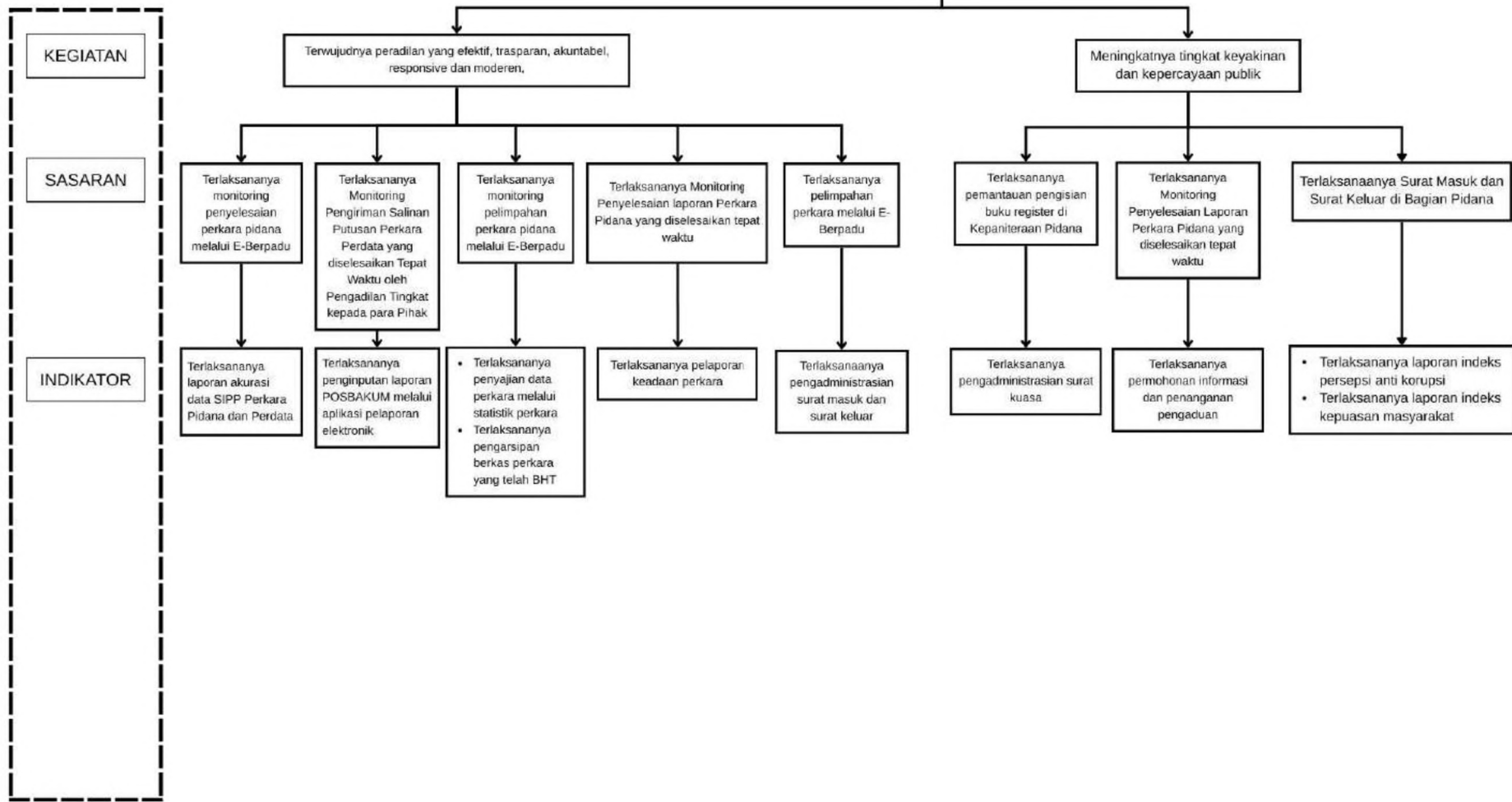
Crosscutting (Kepaniteraan dan Kesekretariatan)

ESELON IV (PANITERA MUDA PERDATA)

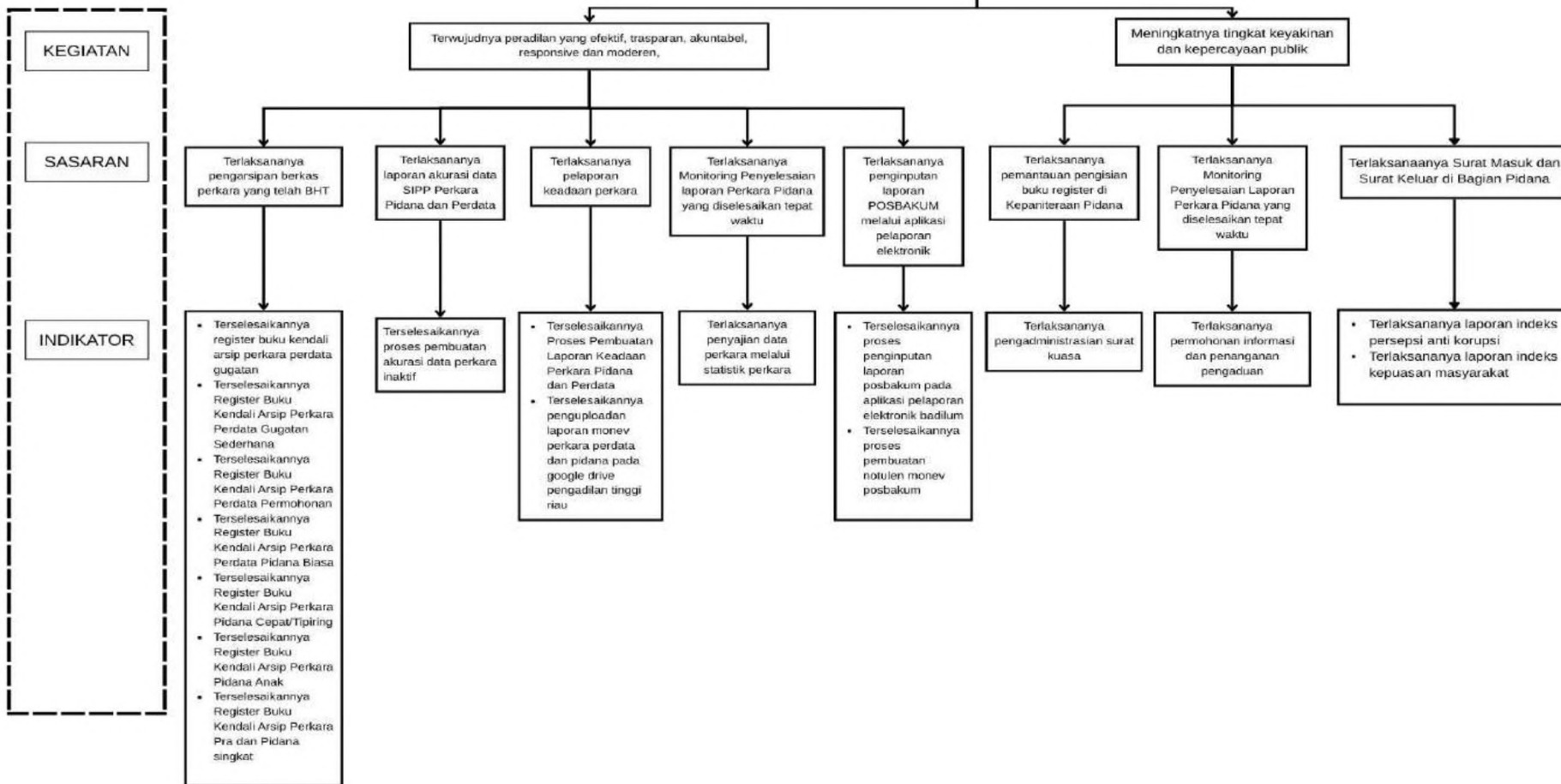
PELAKSANA KEPANITERAAN PERDATA



Crosscutting (Kepaniteraan dan Kesekretariatan)




Crosscutting (Kepaniteraan dan Kesekretariatan)




Crosscutting (Kepaniteraan dan Kesekretariatan)