

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2015–2019 REVIEW TAHUN 2017



PENGADILAN NEGERI ROTE NDAO

Jl. Kompleks Perkantoran Bumi Sasando Permai, Ba'a, Rote Ndao

Tlp/Fax (0380) 8571147

Email : pengadilanrote@gmail.com

Website : pn-rotendao.go.id

2017

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan yang maha kuasa atas berkat dan rahmatnya sehingga penyusunan Review Renstra (Rencana Strategis) 2015-2019 Pengadilan Negeri Rote Ndao ini dapat di selesaikan tepat pada waktunya.

Pengadilan Negeri Rote Ndao adalah Pengadilan Negeri Kelas II yang berada pada wilayah Hukum Kabupaten Rote Ndao sebagai pelaksana Kekuasaan Kehakiman yang bertugas menyelenggarakan Peradilan guna menegakan hukum dan keadilan dan sekaligus merupakan kawal depan Mahkamah Agung yang berada di Propinsi Nusa Tenggara Timur.

Penyusunan Review Renstra merupakan amanat Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/ Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penyusunan dan Penelaan Rencana Strategis Kementrian/Lembaga (RENSTRA K/L) 2015-2019.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada Tim Penyusun Review Renstra dan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Review Renstra ini semoga bermanfaat dan dapat mewujudkan Peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan serta transparan bagi para pencari keadilan.

Ba'a, 26 Februari 2018

Ketua Pengadilan Negeri Rote Ndao

EMAN SULAEMAN, S.H.
NIP. 19750410200012 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Kondisi Umum	1
1.2. Potensi Permasalahan	1
BAB II. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	14
2.1. Visi dan Misi	14
2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis	15
BAB III. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS	20
3.1. Arah Kebijakan dan Strategis Mahkamah Agung	20
3.2. Arah Kebijakan dan Satrategis Pengadilan Negeri Rote Ndao	22
BAB IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	23
BAB V. PENUTUP	25
Lampiran : - Matriks Renstra	
- SK Penunjukan Tim Penyusun RENSTRA	

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Reformasi Sistem Peradilan membawa perubahan yang besar bagi peran Pengadilan Negeri Rote Ndao dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, dibidang Administrasi, Organisasi, Perencanaan, Keuangan dan Penyelesaian Perkara. Pengadilan Negeri Rote Ndao merupakan Peradilan Umum di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan. Pengadilan Negeri Rote Ndao sebagai kawal depan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang menerima, memeriksa dan memutus perkara yang masuk di tingkat pertama.

Perencanaan Strategis adalah suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin di capai selama kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada pada Pengadilan Negeri Rote Ndao. Rencana Stragegis ini dijabarkan kedalam program yang kemudian diuraikan dalam rencana tindakan. Rencana Strategis ini didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan dengan sumber daya manusia yang kompeten, didukung dengan sarana dan prasarana yang cukup.

Pengadilan Negeri Rote Ndao dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut adalah untuk mendukung tercapainya visi dan misi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai lembaga pelaksanaan kekuasaan kehakiman di Indonesia.

1.2. Potensi dan Permasalahan

1. Potensi

- Pengadilan Negeri Rote Ndao selaku unsur penegakan hukum di daerah memiliki peran ganda baik sebagai yudex factie untuk pengadilan tingkat pertama maupun pelaksanaan tugas-tugas administratif yang bersifat

intern maupun ekstern pada Pengadilan Negeri Rote Ndao. Dengan adanya beban tugas tersebut sudah tentu harus didukung oleh kekuatan sumber daya manusia dan sumber dana serta berbagai fasilitas lainnya yang memadai.

- Peluang untuk penguatan sumber daya manusia dan sumber dana merupakan suatu hal yang harus dipenuhi guna pencapaian perubahan sebagaimana diamanatkan dalam visi dan misi, sehingga dengan demikian akan menghasilkan perubahan yang signifikan sebagaimana tujuan yang ingin dicapai.
- Akumulasi dari keterbatasan sumber daya manusia beserta problematik yang diperhadapkan pada tuntutan perubahan serta ketersediaan sarana teknologi yang makin menguat, akan berdampak pada peningkatan kinerja aparat didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai amanat perundang-undangan.
- Gambaran kondisi umum sebagaimana terurai diatas dan pada bagian lain tentang potensi dan permasalahan serta langkah-langkah kebijakan umum dan metode penyelesaian tugas kerja menjadi suatu hal yang menuntut kebijakan internal yang efektif dan efisien untuk mengatasinya.
- Potensi dan peluang yang ada dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi baik secara kelembagaan maupun secara personal senantiasa diperhadapkan pada berbagai potensi yang dijabarkan dengan menggunakan analisis SWOT (Strength/Kekuatan, Weakness/Kelemahan, Opportunitis/Peluang, Threats/Tantangan) yang selanjutnya dari analisa tersebut dalam penjelasan selanjutnya diakumulasikan kedalam potensi internal dan potensi eksternal, yang uraiannya sebagai berikut :

a. Potensi Lingkungan Internal

Dengan keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan anggaran dan perangkat pendukung memiliki variabel dan besaran yang variatif menjadi faktor kekuatan untuk menunjang keberhasilan Rencana Strategis.

Penerapan perencanaan kerja dengan mengacu pada rencana strategis dan dibarengi dengan peningkatan pengawasan dan pembinaan personil yang terarah serta terprogram dan dilaksanakan secara rutin, terjadwal dengan baik, bahkan direspon secara positif oleh seluruh aparat maka dipastikan perubahan menuju perbaikan sistem kerja akan memberikan hasil yang positif.

Dengan formasi personalia yang masih jauh dari standar formasi ideal untuk ukuran pengadilan tingkat pertama, dan adanya keterbatasan dalam sumber daya yang berkompeten tidak menjadi hambatan untuk peningkatan kinerja dan pelayanan kepada publik diselenggarakan dengan menggunakan beberapa metode dan berbagai regulasi, antara lain :

1. Penyelenggaraan administrasi menggunakan Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan dalam buku I sampai dengan IV, disertai penerapan perangkat peraturan lainnya yang diimbangi juga dengan kemampuan penyelenggaraan administrasi berbasis IT.
2. Optimalisasi penggunaan perangkat yang tersedia yang didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.
3. Adanya komitmen dari seluruh aparaturnya Pengadilan Negeri Rote Ndao untuk menyelesaikan setiap tugas tepat waktu dan tepat sasaran.
4. Tersedianya ruang pelayanan informasi dan pelayanan Pengaduan kepada publik yang membutuhkan secara memadai.
5. Penyaluran informasi penyelesaian perkara melalui CTS/SIPP.
6. Percepatan penyelesaian setiap keluhan masyarakat dalam bentuk pelayanan prima dan responsif. Ini merupakan potensi peningkatan kepercayaan masyarakat pada lembaga peradilan.

Peningkatan profesionalisme aparaturnya dalam penyelesaian tugas dengan melakukan pertemuan periodik/berkala, usulan mengikuti pendidikan dan pelatihan (bimbingan teknis).

b. Potensi lingkungan Eksternal

1. Responsif institusi penegak hukum lainnya dalam percepatan penyelesaian perkara cukup baik.
2. Terbentuknya wadah bersama DILKUMJAKPOL tingkat daerah akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam penanganan setiap masalah berkaitan dengan upaya penegakkan hukum.
3. Dukungan Pemerintah Daerah yang cukup baik sehingga pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan .

2. Permasalahan

- a. Permasalahan sangat variatif dari luasnya wilayah hukum, keterbatasan kendaraan operasional guna memperlancar pelaksanaan tugas penegakan hukum dan koordinasi, keterbatasan anggaran operasional dan kelemahan pada Sumber Daya Manusia.
- b. Jumlah Hakim dan Panitera Pengganti yang masih kurang atau tidak berimbang dengan volume perkara yang masuk dan harus diselesaikan dalam waktu 5 bulan.
- c. Masih adanya jabatan struktural dan fungsional yang belum terisi bahkan dirangkap oleh satu orang.
- d. Aparatur Pengadilan belum memahami akan tugas dan fungsi, penyelesaian tugas hanya berdasarkan pada pengalaman saja, hal ini merupakan permasalahan yang cukup serius ketika diperhadapkan pada percepatan penyelesaian berbagai tugas dengan menggunakan perangkat Teknologi Informasi, serta menghadapi sistem administrasi berbasis Aplikasi.
- e. Formasi pegawai pada Pengadilan Negeri Rote Ndao yang masih jauh dari standar ideal baik secara jumlah maupun kompetensi pendidikan, sedangkan pelaksanaan tugas diharuskan untuk berpijak pada Standar Operasional Prosedur dan standar pelayanan pengadilan.

Uraian berkaitan dengan potensi dan permasalahan yang tersebut diatas, selanjutnya dianalisa dengan menggunakan metode

analisis SWOT Strength/Kekuatan, Weakness/Kelemahan, Opportunities/Peluang, Threats/Tantangan), maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Kekuatan (Strength)

Kekuatan Pengadilan Negeri Rote Ndao selaku *judex factie* tingkat pertama mencakup hal-hal yang memang secara peraturan/perundang-undangan telah diamanatkan sampai dengan hal-hal prinsip dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan secara internal oleh Mahkamah Agung RI, mencakup:

1. Pelaksana pokok –pokok kekuasaan kehakiman.
2. Bersifat independen, lepas dari pengaruh lembaga lain.
3. Pengelolaan dan pengendalian tugas berada pada satu sistem dibawah Mahkamah Agung RI.
4. Menjadi salah satu proyek percontohan Reformasi Birokrasi di daerah.
5. Memiliki rencana kerja yang terstruktur mengenai reformasi peradilan yang berada langsung dibawah Mahkamah Agung RI sebagaimana dituangkan dalam dokumen cetak biru Mahkamah Agung RI dan Rencana Strategis lima tahunan.
6. Melaksanakan pedoman perilaku hakim.
7. Secara rutin membuat Laporan Tahunan penyelenggaraan tugas peradilan dan diumumkan secara terbuka kepada publik melalui sarana website.
8. Memiliki hubungan baik dengan lembaga penegakkan hukum lainnya dan Pemerintah Daerah.

b. Kelemahan (Weakness)

Tinjauan kelemahan dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal. Berikut adalah kelemahan-kelemahan yang harus menjadi fokus perbaikan.

1. Manajemen dan Kepemimpinan

- a. Visi yang sekarang cukup sulit diterapkan akibat keterbatasan pemahaman dan tidak adanya penempatan personil dalam jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pendidikan.
- b. Perencanaan masih belum sesuai kebutuhan.
- c. Organisasi kaya fungsi namun miskin struktur.
- d. Kesenjangan eselonering dibandingkan institusi lain yang sejajar/ pada level yang sama.

2. Kebijakan Pengadilan

- a. Kebijakan pimpinan Mahkamah Agung yang tidak tersosialisasi dengan baik kepada aparaturnya tingkat pertama.
- b. Perlu adanya acuan hukum yang jelas soal penafsiran hukum/undang-undang yang mengikat secara kelembagaan.
- c. Belum ada Undang-undang Contempt of Court yang dapat menjaga kewibawaan pengadilan.
- d. Pengadilan Tingkat Pertama belum mempunyai kewenangan mengatur sendiri urusan kepegawaian dan manajemen peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Sumber Daya

- a. Pengelolaan anggaran belum maksimal.
- b. Fasilitas pengadilan masih kurang memadai.
- c. Sarana gedung Pengadilan yang belum berbentuk Prototype yang saat ini di selaraskan bagi gedung-gedung Pengadilan lainnya.
- d. Pola mutasi promosi yang tidak memenuhi semua kebutuhan riil organisasi.
- e. Sistem penilaian kinerja belum berbasis merit.
- f. Sistem karir (promosi dan mutasi) belum mengacu pada asas-asas kebutuhan.

4. Proses Peradilan/Pengadilan (Manajemen Perkara)

- a. Komposisi majelis hakim tidak cukup dibandingkan dengan jumlah perkara yang masuk.
- b. Masih banyak tunggakan perkara tahun sebelumnya yang harus diselesaikan.
- c. Hukum acara belum mendukung perubahan proses pengelolaan perkara.

5. Kepuasan Pengguna Pengadilan

Masyarakat belum sepenuhnya dapat mengakses informasi perkara di Pengadilan Negeri Rote Ndao karena fasilitas Internet tidak sampai ke pelosok daerah sehingga tidak mempersulit masyarakat mengakses informasi.

6. Keterjangkauan Pengadilan

- a. Pengadilan belum diberikan fasilitas infrastruktur yang dapat memudahkan masyarakat untuk berperkara.
- b. Biaya berperkara yang masih dianggap mahal.

7. Kepercayaan Publik

- a. Masyarakat belum sepenuhnya memahami tentang hukum sehingga penegakan hukum belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan.

C. Peluang (Opurtunities)

Tinjauan peluang yang dimiliki dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal, yakni :

a. Area Manajemen dan Kepemimpinan

Meningkatkan peran seluruh unsur Pengadilan dalam melaksanakan visi dan misi yang sudah ditetapkan dalam rencana strategis dan program kerja agar setiap aparatur Pengadilan Negeri memiliki pemahaman yang sama mengenai visi dan misi tersebut, sehingga tujuan organisasi dapat lebih efektif pencapaiannya.

b. Area Perencanaan dan Kebijakan Pengadilan (Internal)

- Melakukan perencanaan kebutuhan yang komprehensif baik terkait kebutuhan sumber daya manusia (pelaksana), sumber dana

(anggaran), sarana prasarana (perangkat) dan capaian yang diperoleh (perform) dari kegiatan yang ditetapkan.

- Penerapan sistem pembagian tugas (job description) yang jelas, transparan dan terukur serta efisiensi pelaksanaan kegiatan dari segi waktu dan pencapaian hasil yang berkualitas.

c. Area Manajemen Sumber daya (Manusia, Material, Keuangan)

- Pemberian apresiasi terhadap kecepatan dan ketepatan penyelesaian tugas (reward) bagi personil yang berprestasi.
- Sarana dan prasarana kantor yang memiliki ruang kerja yang nyaman, perangkat IT yang memenuhi standar minimum kebutuhan serta fasilitas operasional yang ideal.
- Hubungan dengan lembaga eksternal terutama lembaga penegak hukum yang lebih baik.
- Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab perlu ditingkatkan untuk dapat menciptakan efektifitas kinerja Pengadilan.
- Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Rote Ndao dalam hal penempatan dalam suatu jabatan perlu mempertimbangkan asas kebutuhan dan profesionalisme (kompetensi pendidikan) individu yang tepat dalam menduduki suatu jabatan, agar kinerja dari organisasi (pengadilan negeri) menjadi lebih terorganisir dan lebih efektif.

c. Area Proses Peradilan

- Komitmen pimpinan Pengadilan Negeri dan seluruh aparaturnya untuk berubah sesuai tuntutan reformasi.
- Meningkatnya dukungan anggaran.
- Meningkatnya keterbukaan di Institusi peradilan.
- Koordinasi yang sudah terlaksana dengan para pihak dalam penegakan hukum perlu lebih ditingkatkan, agar efektifitas proses dan kualitas dari putusan menjadi lebih baik.

d. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

- Ketersediaan fasilitas ruang tamu terbuka dan ruang pelayanan publik.
- Tersedianya kebijakan dan regulasi terkait dengan pelayanan publik.
- Telah tersedianya unit pengaduan terkait aspek penyelenggaraan peradilan.
- Pengembangan sistem informasi terkait keuangan, pengadaan dan perkara memberikan kemudahan akses bagi para pihak dan masyarakat dalam mendapatkan informasi.
- Ketersediaan Pos Bantuan Hukum.

e. Area Pengadilan yang Terjangkau

- Biaya prodeo yang sudah ditanggung negara.
- Asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

f. Area Kepercayaan Masyarakat

- Meningkatkan pelayanan prima dan transparansi dalam proses peradilan.
- Sosialisasi mengenai hukum, tugas pokok dan peran pengadilan sebagai salah satu institusi penegak hukum yang sudah dilakukan saat ini perlu lebih ditingkatkan lagi, agar pemahaman masyarakat menjadi lebih baik.
- Melalui sistem informasi yang sudah dibangun saat ini, dari sisi transparansi perlu ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan, agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang akurat dan akuntabel.

D. Tantangan (Treath)

Tinjauan tantangan yang dihadapi dikelompokkan sesuai dengan area-area yang menjadi kriteria pengadilan ideal tersebut, yaitu :

1. Area Manajemen dan Kepemimpinan

- a. Visi dan misi yang ada belum dapat diterapkan dengan baik.

Hal ini diakibatkan karena akibat keterbatasan pemahaman dan tidak adanya penempatan personil dalam jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pendidikan sedangkan disisi lain visi dan misi merupakan faktor penggerak utama dari lembaga pengadilan dalam menjalankan fungsinya. Diharapkan visi dan misi yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri mampu disesuaikan atau diadaptasi dengan keadaan yang ada saat ini dan tantangan yang dihadapi di depan, sehingga nantinya dapat lebih mudah untuk diterapkan sebagai acuan dalam melakukan kegiatan sesuai dengan keadaan yang ada atau dihadapi.

b. Kurangnya pemahaman akan visi dan misi pengadilan.

Dengan kondisi ini, mengakibatkan tidak adanya perimbangan pembagian tugas sehingga terjadi penumpukan tugas, monopoli tanggung jawab dan berdampak pada tidak efektifnya penyusunan rencana kerja hingga evaluasi pelaksanaan program kerja yang ditetapkan.

Sosialisasi visi dan misi secara berjenjang perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman akan visi dan misi pengadilan, sehingga pemahaman yang dimiliki oleh semua elemen di dalamnya menjadi seragam dan standar.

2. Area Perencanaan dan Kebijakan Pengadilan (Internal)

a. Perencanaan yang masih belum sesuai dengan kebutuhan.

Dalam membuat perencanaan kebijakan diharapkan hasilnya adalah kebijakan yang mampu menjawab kebutuhan serta kondisi di lapangan. Namun hingga saat ini proses perencanaan kebijakan Pengadilan Negeri, masih merupakan modifikasi/adaptasi dan perubahan berupa penambahan/pengurangan terhadap perencanaan dan kebijakan yang sudah ada sebelumnya, hal ini disebabkan karena kebijakan yang cenderung kaku dan bersifat

normatif sehingga tidak dapat diimplementasikan langsung di lapangan.

b. Kurangnya sosialisasi kebijakan MARI.

Sosialisasi terkait kebijakan-kebijakan lembaga yang ada masih kurang optimal dilakukan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya dokumen sosialisasi yang dapat dibagikan kepada aparatur pengadilan sehingga menyebabkan banyaknya kebijakan yang tidak terimplementasi karena ketidaktahuan aparat terhadap kebijakan yang sudah ada tersebut.

3. Area Manajemen Sumberdaya (Manusia, Material, Keuangan)

a. Kurangnya sarana untuk meningkatkan kemampuan/kompetensi para aparat pengadilan dalam menghadapi perubahan.

Peningkatan kemampuan atau kompetensi dibutuhkan oleh aparat pengadilan dalam menghadapi keadaan yang ada dan tuntutan masyarakat, serta mengikuti perkembangan zaman. Nantinya diharapkan agar lembaga peradilan memiliki sumberdaya yang mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi serta tantangan-tantangan yang dihadapi.

b. Tidak berimbang tunjangan antara aparat peradilan.

Ketidakterimbangan tunjangan khusus antara hakim dan aparatur pengadilan menyebabkan kecemburuan antara para aparat peradilan. Hal ini secara tidak langsung juga memberi dampak bagi pelaksanaan tugas aparatur pengadilan lainnya.

c. Permasalahan distribusi tugas dan tanggung jawab.

Terjadinya rangkap tugas dan jabatan lebih disebabkan karena tidak tersedianya sumber daya manusia aparatur pengadilan yang cukup dan berkompeten dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai bidang/tugas dan tanggungjawab jabatan. Penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan dan kapabilitasnya

bertujuan untuk dapat mengefektifkan kinerja dari lembaga pengadilan itu sendiri. Dengan dapat menempatkan sumber daya yang sesuai dengan kemampuannya diharapkan tiap-tiap bidang pekerjaan di dalam lembaga peradilan dapat tertangani dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja lembaga pengadilan.

- d. Kurang jelasnya peran, wewenang dan tanggung jawab antar aparat peradilan.

Kejelasan peran, wewenang dan tanggung jawab dibutuhkan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan juga berguna untuk meningkatkan tanggung jawab dari tiap-tiap aparat pengadilan.

- e. Sistem pembinaan karir yang kurang objektif.

Sistem pembinaan karir dibutuhkan sebagai suatu bentuk dari tanggung jawab lembaga peradilan dalam mengelola sumberdaya manusianya. Hal ini bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai jenjang karir, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap aparat peradilan dalam meningkatkan karirnya.

- f. Kurangnya jumlah hakim.

Pada saat ini jumlah hakim yang ada di dalam lembaga Pengadilan Negeri Rote Ndao tidak sesuai dengan jumlah perkara yang perlu ditangani. Dengan adanya peningkatan jumlah Hakim diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja Pengadilan Negeri Rote Ndao dan meminimalisir terjadinya tumpukan perkara.

- g. Anggaran yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan.

Pada saat ini anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Rote Ndao tidak dapat mendukung setiap kegiatan, sarana dan prasarana. Anggaran yang diberikan pusat untuk pengadaan sarana dan prasarana belum mampu memenuhi kebutuhan Pengadilan Negeri Rote Ndao.

4. Area Proses Internal Peradilan

Perbaikan sistem peradilan diperlukan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengadilan agar dapat melakukan kinerja secara efektif dan efisien.

5. Area Kepuasan Pengguna Jasa Pengadilan

Sarana dan prasarana yang dimiliki Pengadilan Negeri Rote Ndao pada saat ini dirasa belum memadai dan juga perawatan yang dilakukan terhadap sarana dan prasarana yang ada masih minim. Hal ini disebabkan karena anggaran yang dimiliki oleh Pengadilan Negeri Rote Ndao belum mampu memenuhi semua kebutuhan yang ada.

6. Area Pengadilan yang Terjangkau

Pada saat ini masyarakat masih merasa bahwa informasi yang mereka dapatkan mengenai Pengadilan Negeri Rote Ndao masih terbatas. Hal ini salah satunya disebabkan oleh masih kurangnya dukungan Sarana IT dan belum optimalnya pemanfaatan Sarana IT serta belum tersedianya tenaga/personil yang mampu mengelolanya dengan baik.

7. Area Kepercayaan Masyarakat

Sosialisasi hukum yang dimaksud adalah memberikan pengetahuan mengenai hukum kepada masyarakat. Hal ini perlu dilakukan mengingat masih banyaknya masyarakat yang tidak mengenal hukum atau awam hukum sehingga kepercayaan masyarakat terhadap penyelesaian masalah belum memuaskan.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. Visi dan Misi

a. Visi

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh organisasi Pengadilan Negeri Rote Ndao.

Visi Pengadilan Negeri Rote Ndao adalah :

“ Terwujudnya Pengadilan Negeri Rote Ndao yang Agung”.

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, Pengadilan Negeri Rote Ndao menggambarkan hal yang harus dilaksanakan yaitu :

- Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Rote Ndao.
- Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
- Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Rote Ndao .
- Meningkatkan Kredibilitas dan Transparansi di Pengadilan Negeri Rote Ndao.

Upaya untuk mencapai visi dan misi sesuai dengan harapan Mahkamah Agung jelaslah bukan suatu pekerjaan mudah. Diperlukan suatu pemahaman yang mendalam atas permasalahan yang dihadapi Pengadilan Negeri Rote Ndao, rencana strategis yang tepat dan menyeluruh untuk menjawab permasalahan yang ada, dengan tujuan agar dapat mendorong terwujudnya lembaga peradilan yang bermartabat, berwibawa dan dihormati, demi tegaknya supremasi hukum di Pengadilan Negeri Rote Ndao, guna meningkatkan semangat Budaya Kerja Pengadilan Negeri Rote Ndao yang juga memiliki Motto Pengadilan Negeri Rote Ndao : **“MELAYANI DENGAN PRIMA (Profesional, Ramah, Informatif, Melayani, Akuntabel) dan BEKERJA DENGAN HATI-HATI”**

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis

a. Tujuan Strategis

1. Terwujudnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan melalui proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Terwujudnya penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.
3. Meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat pencari keadilan.

b. Sasaran Strategis

Berpijak pada tujuan penetapan Renstra Pengadilan Negeri Rote Ndao dan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki dengan harapan mencapai target seperti yang dirumuskan dalam visi dan misi dalam kurun waktu 5 tahun kedepan.

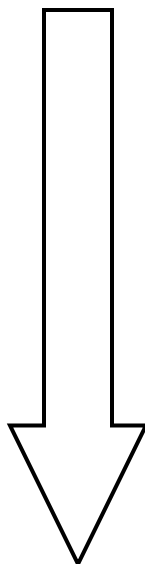
Adapun sasaran yang ingin dicapai meliputi :

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
5. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.
7. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

Dari penetapan sasaran kinerja Pengadilan Negeri Rote Ndao untuk kurun waktu 5 tahun kedepan diharapkan akan menghasilkan beberapa peningkatan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, antara lain :

1. Peningkatan kualitas kepemimpinan pengadilan dalam seluruh level.
2. Peningkatan manajemen yang berbasis kinerja.
3. Target putusan perkara tidak lebih dari 5 bulan dan berkualitas dan berkeadilan.
4. Sistim pelayanan pengadilan yang terjangkau oleh masyarakat pencari keadilan.
5. Memberikan kepuasan bagi masyarakat pencari keadilan, serta pemulihan tingkat kepercayaan publik.
6. Penyelesaian tugas administrasi yang profesional berkualitas, tepat waktu tepat guna dan tepat sasaran.
7. Terciptanya standarnisasi pelayanan publik.
8. Terlaksananya seluruh perencanaan kerja sesuai standart operasional prosedur.

Bahwa untuk pencapaian kinerja yang maksimal serta guna peningkatan dari tahun ke tahun perlu ditetapkannya Indikator Kinerja Utama Pengadilan Negeri Rote Ndao sehingga dapat diukur sejauh mana pencapaian hasil kinerja pada setiap akhir tahunnya. Gambaran Indikator Kinerja Utama dituangkan dalam Tabel dibawah ini:



No.	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA
1.	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase Sisa Perkara yang diselesaikan : - Perdata - Pidana	$\frac{\text{Jumlah Sisa Perkara yang diselesaikan}}{\text{Jumlah Sisa Perkara yang Harus diselesaikan}} \times 100\%$ Catatan : Sisa Perkara : sisa perkara tahun sebelumnya	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		b. Persentase Perkara : - Perdata - Pidana Yang di selesaikan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan tahun berjalan}}{\text{Jumlah Perkara yang ada}} \times 100\%$ Catatan : - Perbandingan Jumlah Perkara yang diselesaikan dengan perkara yang harus diselesaikan - Jumlah Perkara yang ada = jumlah perkara yang diterima tahun berjalan ditambah sisa perkara tahun sebelumnya - Penyelesaian perkara tepat waktu = perkara yang diselesaikan tahun berjalan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		c. Persentase Penurunan Sisa Perkara - Perdata - Pidana	$\frac{\text{Tn.1} - \text{Tn}}{\text{Tn.1}} \times 100\%$ Tn = Sisa perkara tahun berjalan Tn.1 = Sisa perkara tahun sebelumnya Catatan : Sisa Perkara adalah Perkara yang belum diputus pada tahun berjalan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		d. Persentase Perkara yang tidak Mengajukan Upaya Hukum : - Banding - Kasasi - PK	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang tidak mengajukan upaya hukum}}{\text{Jumlah Putusan Perkara}} \times 100\%$ Catatan : - Upaya Hukum = Banding, Kasasi, PK - Secara Hukum semakin sedikit yang mengajukan upaya hukum, maka semakin puas atas putusan pengadilan	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		e. Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi	$\frac{\text{Jumlah Perkara Pidana Anak yang diselesaikan secara Diversi}}{\text{Jumlah Perkara Pidana anak}} \times 100\%$ Catatan : Diversi : Anak Pelaku kejahatan tidak dianggap sebagai pelaku kejahatan, melainkan sebagai korban	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		f. Index Responden Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Peradilan	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">Index Kebuasan Pencari Keadilan</div> Catatan: PERMENPAN Nomor KEP/25/M.PAN/2/2004 tanggal 24 Februari 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Index Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
2.	Peningkatan Efektifitas	a. Persentase Isi Putusan yang di	$\frac{\text{Jumlah isi Putusan yang diterima tepat waktu}}{\text{Jumlah Putusan}} \times 100\%$	Panitera	Laporan Bulanan

	Pengelolaan Penyelesaian Perkara	Terima oleh Para Pihak Tepat Waktu	Jumlah Putusan		dan Laporan Tahunan
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan melalui Mediasi}}{\text{Jumlah perkara yang dilakukan Mediasi}} \times 100\%$ <p>Catatan : Perma No.1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan</p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		c. Persentase Berkas Perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	$\frac{\text{Jumlah berkas perkara yang diajukan banding, Kasasi dan Pk secara lengkap}}{\text{Jumlah berkas perkara yang dimohonkan banding, Kasasi dan PK}} \times 100\%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		d. Persentase Putusan Perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari	$\frac{\text{Jumlah Putusan perkara Tipikor yang di Upload dalam website}}{\text{Jumlah perkara Tipikor yang diputus}} \times 100\%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	$\frac{\text{Jumlah perkara Prodeo yang diselesaikan}}{\text{Jumlah perkara Prodeo}} \times 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perma No. 1 tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi masyarakat tidak mampu di Pengadilan - Diluar gedung pengadilan adalah perkara yang diselesaikan di luar kantor pengadilan (Zeeting Plaatz, sidang keliling maupun gedung-gedung lainnya) 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	$\frac{\text{Jumlah Perkara yang diselesaikan di di luar Gedung Pengadilan}}{\text{Jumlah Perkara yang seharusnya diselesaikan di luar gedung pengadilan}} \times 100\%$	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Pos Bakum)	$\frac{\text{Jumlah pencari keadilan Golongan tertentu yang Mendapatkan Layanan Bantuan Hukum}}{\text{Jumlah Pencari Keadilan Golongan tertentu}} \times 100\%$ <p>Catatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perma No. 1 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Layanan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di pengadilan - Golongan tertentu yakni masyarakat miskin dan terpinggirkan (marjinal) 	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Dieksekusi)	$\frac{\text{Jumlah Putusan perkara yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah Putusan Perkara yang sudah BHT}} \times 100\%$ <p>Catatan : BHT : Berkekuatan Hukum Tetap</p>	Panitera	Laporan Bulanan dan Laporan Tahunan

RENCANA KINERJA
PENGADILAN NEGERI ROTE NDAO
TAHUN 2017

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase Sisa Perkara yang diselesaikan : - Perdata - Pidana	100%
		b. Persentase Perkara : - Perdata - Pidana Yang di selesaikan tepat waktu	100%
		c. Persentase Penurunan Sisa Perkara - Perdata - Pidana	80%
		d. Persentase Perkara yang tidak Mengajukan Upaya Hukum : - Banding - Kasasi - PK	80%
		e. Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi	2%
		f. Index Responden Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Peradilan	80%
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase Isi Putusan yang di Terima oleh Para Pihak Tepat Waktu	100%
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	2%
		c. Persentase Berkas Perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	100%
		d. Persentase Putusan Perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari	100%
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	1%
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	2%
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Pos Bakum)	100%
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Dieksekusi)	100%

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Mahkamah Agung

Mahkamah Agung dalam mendukung kebijakan nasional dalam mencapai sasaran pembangunan di bidang hukum telah menetapkan arah kebijakan dan strategi lembaga. Mahkamah Agung menetapkan 7 (tujuh) sasaran strategis yang terdiri dari:

1. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel.
2. Meningkatkan penyederhanaan proses penanganan perkara melalui pemanfaatan teknologi informasi.
3. Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan.
4. Terwujudnya sistem manajemen informasi yang terintegrasi dan menunjang sistem peradilan yang sederhana, transparan dan akuntabel.
5. Terwujudnya pelaksanaan pengawasan kinerja aparat peradilan secara optimal baik internal maupun eksternal.
6. Terwujudnya transparansi pengelolaan SDM lembaga peradilan berdasarkan parameter obyektif.
7. Meningkatnya pengelolaan manajerial lembaga peradilan secara akuntabel, efektif dan efisien.

Tujuh sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Mahkamah Agung dan instansi yang berada dibawahnya untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi dan misi serta arahan strategis, maka Mahkamah Agung membuat program dan kegiatan yang dilaksanakan yaitu :

- a. Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel
- b. Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara.
- c. Meningkatkan akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan
- d. Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

Terdapat beberapa program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja dan citra lembaga peradilan dimata masyarakat, yang menjadi fokus peningkatan kinerja yaitu :

1. Program Keterbukaan Informasi di Pengadilan.

Keterbukaan informasi di lembaga Peradilan telah dimulai dengan disahkannya Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung (SK KMA) Nomor 144/KMA/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan.

Melalui acuan dalam SK KMA ini selanjutnya dilakukan berbagai kegiatan dengan tujuan untuk memudahkan masyarakat khususnya para pencari keadilan dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Saat ini ada beberapa kegiatan yang dapat menunjang SK KMA tersebut antara lain pengembangan Website ditingkat pusat maupun didaerah yang memberikan informasi mengenai alur perkara di pengadilan, biaya perkara hingga laporan keuangan perkara serta anggaran.

2. Program Reformasi Birokrasi

Melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara PER/15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, yang pada intinya pedoman ini digunakan sebagai dasar kebijakan dalam penyusunan rencana serta mengimplementasikan kegiatan-kegiatan Reformasi Birokrasi di lembaga negara yang bersangkutan termasuk Mahkamah Agung.

3. Program Peningkatan Kepatuhan Pengisian LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara)

Tujuan utama dari program ini adalah untuk menciptakan jajaran peradilan yang berintegritas dan menjunjung tinggi pedoman perilaku/kode etik yang berlaku. Selain kepatuhan pelaporan harta kekayaan pejabat peradilan secara tidak langsung merupakan penerapan asas-asas umum penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya.

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pengadilan Negeri Rote Ndao

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang di tetapkan, maka Pengadilan Negeri Rote Ndao menetapkan arah kebijakan dan strategis sebagai berikut :

1. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja sangat menentukan dalam meningkatkan sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan sehingga masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum. Kinerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel. Peningkatan kinerja bertujuan untuk meningkatkan integritas sumber daya aparatur peradilan. Yang perlu di perhatikan untuk mendukung kebijakan dan strategi peningkatan kinerja :

- a. Sistem karier yang merupakan perbaikan dalam mekanisme promosi dan mutasi sesuai dengan kompetensi.
- b. Pengawasan eksternal dan internal hal ini untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang pasti, transparan dan akuntabel yang memenuhi rasa keadilan masyarakat.
- c. Menguasai Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan bidangnya.
- d. Perlu adanya dukungan sarana dan prasarana serta Teknologi Informasi yang memadai untuk peningkatan kinerja.

2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

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

- a. Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan.
- b. Memiliki mekanisme penanganan pengaduan.
- c. meningkatkan sarana prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

1. Target Kinerja

Untuk target kinerja di tahun 2017 Pengadilan Negeri Rote Ndao dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase Sisa Perkara yang diselesaikan : - Perdata - Pidana	100%
		b. Persentase Perkara : - Perdata - Pidana Yang di selesaikan tepat waktu	100%
		c. Persentase Penurunan Sisa Perkara - Perdata - Pidana	80%
		d. Persentase Perkara yang tidak Mengajukan Upaya Hukum : - Banding - Kasasi - PK	80%
		e. Persentase Perkara Pidana Anak yang diselesaikan dengan Diversi	2%
		f. Index Responden Pencari Keadilan yang Puas Terhadap Layanan Peradilan	80%
2.	Peningkatan Efektifitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara	a. Persentase Isi Putusan yang di Terima oleh Para Pihak Tepat Waktu	100%
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan melalui mediasi	2%
		c. Persentase Berkas Perkara yang diajukan Banding, Kasasi dan PK secara lengkap dan tepat waktu	100%
		d. Persentase Putusan Perkara yang menarik perhatian masyarakat yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari	100%
3.	Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan	a. Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	1%
		b. Persentase Perkara yang diselesaikan di luar Gedung Pengadilan	2%
		c. Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat Layanan Bantuan Hukum (Pos Bakum)	100%
4.	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Putusan Pengadilan	Persentase Putusan Perkara Perdata yang ditindaklanjuti (Dieksekusi)	100%

2. Kerangka Pendanaan

Pengadilan Negeri Rote Ndao terdiri dari 2 (dua) Dipa yaitu : Dipa 01 dan Dipa 03 yang terdapat dalam tabel di bawah ini :

No.	Dipa 01			Dipa 03		
	Program	Kegiatan	Anggaran	Program	Kegiatan	Anggaran
1.	(005.01.01) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung	(1066) Pembinaan Administrasi dan Pengelolaan Keuangan Badan Urusan Administrasi	Rp. 3.007.290.000	(005.03.07) Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	(1049) Peningkatan Manajemen Peradilan Umum	Rp. 75.504.000
2.	(005.01.02) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung	(1071) Pengadaan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Mahkamah Agung	Rp. 232.500.000			

BAB V

PENUTUP

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

Reviu Rencana stretegis Pengadilan Negeri Rote Ndao harus terus disempurnakan secara berkelanjutan 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 Reviu Renstra ini pula, diharapkan unit-unit kerja dilingkungan Pengadilan Negeri Rote Ndao memiliki pedoman yang dapat dijadikan penuntun bagi pencapaian arah, tujuan dan sasaran program selama lima tahun yaitu 2015-2019, sehingga visi dan misi Pengadilan Negeri Rote Ndao dapat terwujud dengan baik.

Ba'a, 26 Februari 2018

Ketua Pengadilan Negeri Rote Ndao

EMAN SULAEMAN, S.H.
NIP. 19750410200012 1 001

