



KOMISI YUDISIAL  
REPUBLIK INDONESIA

# RENCANA STRATEGIS KOMISI YUDISIAL RI 2020-2024



**SAMBUTAN**  
**SEKRETARIS JENDERAL KOMISI YUDISIAL RI**

Puji Syukur kita panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang pada akhirnya Rencana Strategis (Renstra) Komisi Yudisial RI tahun 2020-2024 dapat terselesaikan tepat waktu. Penyusunan Renstra ini mengacu kepada Peraturan Menteri Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024.

Sesuai dengan peraturan tersebut maka Renstra ini harus terselesaikan dan disampaikan kepada para pihak terkait maksimal 3 (tiga) bulan setelah disahkannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). RPJMN 2020-2024 telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pemerintah Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 pada tanggal 17 Januari 2020. RPJMN tersebut menjadi acuan dan sekaligus rujukan dalam penyusunan Renstra ini sehingga terbangun keselarasan antara Renstra Komisi Yudisial dengan RPJMN pemerintah dalam lima tahun mendatang.

Salah satu yang patut diapresiasi adalah penyelesaian Renstra ini ditengah adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* pada saat bangsa Indonesia dan hampir seluruh negara yang lain mengalami pandemi karena wabah virus yang bernama Covid 19. Semoga bencana tersebut cepat berlalu, dan bangsa Indonesia kembali menatap kembali masa depan yang penuh harapan demi terwujudnya cita-cita bangsa.

Pada akhirnya, kami sampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak dari pimpinan dan Anggota Komisi Yudisial, pejabat struktural di lingkungan Komisi Yudisial RI, Tim Penyusun Renstra, dan pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penyusunan Renstra Komisi Yudisial RI Tahun 2020-2024. Semoga Renstra ini memberikan manfaat bagi bangsa Indonesia.

Jakarta, 11 Mei 2020

**Sekretaris Jenderal,**



**Tubagus Rismunandar Ruhijat**

# **KATA PENGATAR**

## **KETUA KOMISI YUDISIAL REPUBLIK INDONESIA**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat terselesaikan Rencana Strategis (Renstra) Komisi Yudisial RI Tahun 2020-2024 melalui serangkaian tahapan guna menguji, baik secara ilmiah maupun empirik. Melalui tahapan tersebut, Renstra ini diharapkan tidak hanya menjadi acuan rencana kerja namun menjadi landasan operasional kelembagaan Komisi Yudisial RI selama 5 (lima) tahun mendatang.

Renstra yang merupakan rencana jangka menengah yang bersifat menyeluruh dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan dengan memperhitungkan keadaan lingkungan internal maupun eksternal lembaga. Renstra Komisi Yudisial ini berusaha mengidentifikasi permasalahan dan tantangan lembaga dengan memperhatikan kondisi obyektif lingkungan guna merumuskan pilihan strategi dan menyusun prioritas program yang terencana, terukur, dan terarah, serta mengidentifikasi kebutuhan sumber daya.

Penyusunan Renstra Komisi Yudisial 2020-2024 tersebut sebagai amanah dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional berpedoman pada Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024. Selaras hal tersebut, Renstra ini telah menyesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) sebagaimana dalam Peraturan Presiden No. 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024.

Relasi erat antara arah kebijakan Komisi Yudisial dengan arah kebijakan pemerintah dalam RPJMN 2020-2024 jelas terlihat dalam narasi arah kebijakan - strategi pada *issue* Strategis Penegakan Hukum Nasional dalam Bab VIII yaitu *Peningkatan Kualitas & Integritas Hakim melalui Pendidikan & Pelatihan, Edukasi Publik, dan Peningkatan Teknologi Informasi dalam Pengawasan Hakim*. Komisi Yudisial konsisten meningkatkan dan sekaligus menegakkan integritas hakim. Paradigma kerja Komisi Yudisial dalam mewujudkan hakim berintegritas sehingga tercipta kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan melalui peningkatan pengawasan hakim, penguatan kapasitas hakim, pemberdayaan publik, dan penguatan kapasitas manajemen internal.

Komisi Yudisial menegaskan integritas hakim beririsan dengan harapan masyarakat melalui amandemen konstitusi tahun 2001. Amandemen tersebut telah melahirkan lembaga negara, Komisi Yudisial, yang independen mempunyai wewenang mengusulkan pengangkatan hakim agung, serta wewenang lain dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim. Eksistensi tersebut diperkuat secara legal formal melalui Undang-undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Komisi Yudisial fokus menitikberatkan pada integritas hakim sebagaimana visi lembaga **“Menjadi Lembaga Kredibel untuk Akuntabilitas Hakim”**. Visi tersebut selanjutnya diterjemahkan dengan misi Komisi Yudisial tahun 2020-2024 yakni Meningkatkan Integritas dan Kapasitas Hakim, dan Meningkatkan Penguatan Kelembagaan dan Pemberdayaan Partisipasi Publik. Misi Komisi Yudisial merupakan penjabaran dari cita-cita dan landasan kerja organisasi serta merupakan fondasi dari perencanaan strategik Komisi Yudisial 2020-2024. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh entitas Komisi Yudisial dan para pemangku kepentingan dapat mengenal dan mengetahui peran, program/sasaran kerja serta hasil yang akan diperoleh/dicapai oleh Komisi Yudisial.

Penjabaran akhir visi dan misi sebuah lembaga pada skema jangka menengah diwujudkan melalui rumusan tujuan. Selain mendasarkan diri pada identifikasi masalah serta kemampuan organisasi, sebuah tujuan juga diupayakan menjadi agregat atau bentuk konversi utama dari seluruh upaya yang telah dan mungkin dilakukan. maka berdasarkan hal-hal dimaksud, rumusan tujuan Komisi Yudisial menjadi **Peningkatan Kepercayaan Publik Terhadap Integritas Hakim**.

Guna mewujudkan hal tersebut di atas, Komisi Yudisial merumuskan sasaran strategis yang dirumuskan akan menjadi arahan dan tolok ukur yang jelas dalam penyusunan strategi, program dan kegiatan berikut indikator keberhasilannya. Adapun sasaran strategis yang terdiri dari 2 (dua) garis besar yaitu meningkatnya Integritas hakim dan meningkatnya kapasitas manajemen Komisi Yudisial.

Gambaran tersebut di atas menegaskan akan semakin beragam dan kompleknya tugas Komisi Yudisial pada masa mendatang dengan tetap mengedepankan wewenang kelembagaan dalam konstitusi. Hal lain yang tak kalah penting adalah meningkatkan kepercayaan publik terhadap integritas hakim guna mewujudkan penegakan hukum dan keadilan sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 24 Ayat (1) UUD 1945.

Akhir kata, semoga Renstra Komisi Yudisial Tahun 2020-2025 akan menjadi tolak ukur dalam mengawal reformasi peradilan dalam mewujudkan hakim yang berkualitas dan berintegritas.

Jakarta, 11 Mei 2020



**Jaja Ahmad Jayus**

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| Kata Sambutan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial RI .....                                | i    |
| Kata Pengantar Ketua Komisi Yudisial RI .....   | Ii   |
| Daftar Isi .....  | Vi   |
| Daftar Gambar .....   | Vii  |
| Daftar Tabel .....  | Viii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....  | 1    |
| <b>I. 1</b> Kondisi Umum .....  | 1    |
| a. Tugas Pokok, Fungsi dan Stuktur Organisasi Sekretariat KY ...                          | 2    |
| b. Sumber Daya (SDM, Saprass) Sekretariat KY .....  | 4    |
| c. Evaluasi Hasil Kinerja Komisi Yudisial 2015-2019 .....                                 | 9    |
| <b>I. 2</b> Potensi dan Permasalahan .....  | 37   |
| <b>BAB II VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN STRATEGIS</b> .....                                 | 46   |
| <b>2. 1.</b> Visi dan Misi .....  | 46   |
| <b>2.1.1</b> Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Terpilih .....                     | 46   |
| <b>2.1.2</b> Visi dan Misi Komisi Yudisial .....  | 49   |
| <b>2. 2</b> Tujuan Komisi Yudisial .....  | 50   |
| <b>2. 3</b> Sasaran Strategis Komisi Yudisial .....                                       | 51   |
| <b>BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN</b> ..... | 54   |
| <b>III. 1</b> Arah Kebijakan dan Strategi Nasional.....                                   | 54   |
| <b>III. 2</b> Arah Kebijakan dan Strategi Komisi Yudisial .....                           | 55   |
| <b>III. 3</b> Kerangka Regulasi .....   | 59   |
| <b>III. 4</b> Kerangka Kelembagaan .....  | 63   |
| <b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN</b> .....                                 | 67   |
| <b>III. 1</b> Target Kinerja .....  |      |
| <b>III. 2</b> Pendanaan .....   |      |
| <b>BAB V PENUTUP</b> .....  | 68   |

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Struktur Organisasi Komisi Yudisial
- Gambar 1.2 Diagram Proses Rekrutmen Hakim Agung dan Hakim Ad Hoc pada MA
- Gambar 1.3 Diagram Jumlah Pendaftar CHA dan Lolos Seleksi Administrasi
- Gambar 1.4 Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Hakim 2015 sd 2019
- Gambar 1.5 Pandangan tentang Fasilitas Perumahan
- Gambar 1.6 Pandangan tentang Jaminan Kesehatan
- Gambar 1.7 Laporan Perbuatan Merendahkan Kehormatan dan Keluhuran Martabat Hakim
- Gambar 1.8 Jumlah Laporan Masyarakat 2015-2019
- Gambar 1.9 Jumlah Laporan Masyarakat Yang Diverifikasi Tahun 2015 s.d. 2019
- Gambar 1.10 Jumlah Laporan Permohonan Pemantauan Persidangan Tahun 2015 s.d. 2019
- Gambar 1.11 Jumlah Penanganan Lanjutan Laporan Masyarakat Tahun 2016 s.d. 2019
- Gambar 1.12 Grafik Jumlah Hakim Dijatuhi Sanksi 2015-2019
- Gambar 1.13 Jumlah Sanksi Berdasarkan Tingkatan
- Gambar 1.14 Alur PPIH
- Gambar 1.15 Kurva Indeks Integritas Hakim 2015 s.d. 2019
- Gambar 1.16 Indeks Kepuasan Masyarakat
- Gambar 1.17 Indeks Persepsi Masyarakat
- Gambar 1.18 Alur Penanganan Laporan Masyarakat
- Gambar 1.19 Konsepsi Korelasi kualitas putusan dan kuantitas perkara
- Gambar 1.20 Indeks Persepsi Masyarakat terhadap Peran KY
- Gambar 1.21 Peta Strategi Komisi Yudisial
- Gambar 2.1 7 (tujuh) agenda pembangunan RPJMN ke IV tahun 2020 -2024
- Gambar 2.2. penjelasan masing agenda pembangunan RPJMN 2020-2024
- Gambar 2.3 Skema Relasi Visi – Misi – Tujuan – Sasaran Strategis
- Gambar.3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Penegakan Hukum Nasional
- Gambar.3.2 Desain Integrasi Teknologi Informasi

## DAFTAR TABEL

|            |  |
|------------|--|
| Tabel 1.1  | Jumlah SDM Berdasarkan Rentang Usia  |
| Tabel 1.2  | Jumlah SDM berdasarkan Tingkat Golongan  |
| Tabel 1.3  | Jumlah SDM Berdasarkan tingkat pendidikan  |
| Tabel 1.4  | Jumlah SDM Berdasarkan Kebutuhan Jabatan   |
| Tabel 1.5  | Sarana dan Prasarana Komisi Yudisial   |
| Tabel 1.6  | Capaian Target dan realisasi Kinerja Sasaran Komisi Yudisial Tahun 2015-2019     |
| Tabel 1.7  | Penelusuran Rekam Jejak CHA dan <i>Adhoc</i> Tahun 2015-2019                     |
| Tabel 1.8  | Penelusuran Rekam Jejak Rutin oleh Informan atau Investigator 2015-2019          |
| Tabel 1.9  | Data LHKPN kerjasama dengan KPK tahun 2015-2019                                  |
| Tabel 1.10 | Klasifikasi Kerawanan calon tahun 2015 s.d. 2019                                 |
| Tabel 1.11 | Fokus Isu Deteksi Dini   |
| Tabel 1.12 | Jumlah Calon Hakim Agung pada Tiap Tahapan Seleksi                               |
| Tabel 1.13 | Hasil Akhir Seleksi Calon Hakim Agung  |
| Tabel 1.14 | Hasil Seleksi Calon Hakim <i>Ad Hoc</i> di MA Tiap Tahapan                       |
| Tabel 1.15 | Jumlah Usulan Calon Hakim Agung ke DPR   |
| Tabel 1.16 | Jumlah Penyelesaian Laporan Masyarakat pada Setiap Tahapan                       |
| Tabel 1.17 | Jumlah Laporan Masyarakat dan Tembusan Tahun 2015 s.d. 2019                      |
| Tabel 1.18 | Jumlah Pemeriksaan Pelapor, Saksi, Hakim Terlapor Tahun 2016 s.d. 2019           |
| Tabel 1.19 | Pembahasan Laporan Masyarakat dalam Sidang Pleno Tahun 2016 s.d. 2019            |
| Tabel 1.20 | Pelaksanaan Sidang Majelis Kehormatan Hakim Tahun 2015 s.d. 2019                 |
| Tabel 1.21 | Data Pemantauan Tahun 2015 s.d. 2019   |
| Tabel 1.22 | Analisa SWOT Lingkungan Strategis Internal dan Eksternal                         |
| Tabel 2.1  | Ketercapaian Sasaran Strategis diukur Dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis |
| Tabel 2.1  | Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Komisi Yudisial                               |
| Tabel 3.1  | Analisa SWOT Lingkungan Strategis Internal dan Eksternal                         |
| Tabel 3.2  | Tabulasi Arah Kebijakan dan Strategi   |

- Tabel 3.3      Kebutuhan Regulasi Komisi Yudisial Tahun 2020-2024
- Tabel 4.1.1    Target Kinerja Berdasarkan Kerangka Kinerja Sasaran Strategis
- Tabel 4.1.2    Target Kinerja Berdasarkan Kerangka Kinerja Program Penegakkan  
Integritas Hakim
- Tabel 4.1.3    Target Kinerja Berdasarkan Kerangka Kinerja Program Dukungan  
Manajemen dan Pelaksanaan Tugas teknis lainnya Komisi Yudisial

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Kondisi Umum**

Komisi Yudisial merupakan lembaga negara yang lahir dari Pasal 24 B ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dengan wewenang mengusulkan pengangkatan hakim agung, serta wewenang lain dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim. Sebuah lembaga yang dibentuk sebagai salah satu instrumen untuk mewujudkan 4 (empat) tujuan negara Republik Indonesia, yaitu (1) melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; (2) memajukan kesejahteraan umum; (3) mencerdaskan kehidupan bangsa; dan (4) ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Selain itu, Eksistensi Komisi Yudisial diperkuat secara legal formal melalui Undang-undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial Republik Indonesia. Tanggung jawab Komisi Yudisial Republik Indonesia untuk mewujudkan tujuan negara idealnya juga sejalan dengan arah negara yang direpresentasikan oleh pemerintah melalui sebuah rencana pembangunan.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa perencanaan pembangunan nasional disusun secara periodik meliputi rencana pembangunan jangka panjang nasional (RPJPN) untuk jangka waktu 20 tahun, rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) dan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga untuk jangka waktu 5 tahun, serta rencana pembangunan tahunan yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Pemerintah (RKP) dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Renja Kementerian/Lembaga-K/L).

Sebagaimana amanat peraturan perundang-undangan tersebut, maka Komisi Yudisial Republik Indonesia sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsinya wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat tujuan, sasaran strategi, kebijakan serta program dan kegiatan Komisi Yudisial Republik Indonesia periode 2020-2024. Penyusunan Renstra Komisi Yudisial Republik Indonesia berpedoman

pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Periode 2020-2024.

Proses penyusunan Renstra Komisi Yudisial Republik Indonesia periode 2020-2024 dilakukan sesuai dengan amanat peraturan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala BAPPENAS Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga, yaitu dimulai dari tahapan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra periode 2015-2019, analisa atas masukan dari pelaku kepentingan (*Stakeholders*), analisa terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis baik global, nasional maupun daerah sehingga diharapkan Renstra Komisi Yudisial Republik Indonesia dapat mewujudkan tujuan pembangunan nasional sesuai dengan Visi, Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Terpilih periode 2020-2024.

Dengan kondisi perubahan lingkungan strategis yang semakin cepat baik secara global maupun domestik menuntut adanya peran Komisi Yudisial Republik Indonesia yang mampu memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan pembangunan Hukum di Indonesia khususnya dalam mewujudkan keadilan hukum bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk itu, Komisi Yudisial Republik Indonesia dituntut dapat meningkatkan perannya sesuai dengan tugas dan kewenangannya dalam rangka memberikan pembinaan kapasitas hakim serta peningkatan integritas hakim dalam sistem hukum di Indonesia yang semakin adil, transparan, dan akuntabel.

Untuk dapat mewujudkan kontribusi pembangunan hukum tersebut diperlukan kesiapan baik dari sisi kelembagaan, regulasi maupun pendanaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Komisi Yudisial R.I. yang dihadapi kedepan. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dijelaskan Kondisi Umum Komisi Yudisial Republik Indonesia saat ini terhadap tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi, serta sumber daya yang dimiliki dalam melaksanakan peran dan kewenangannya adalah sebagai berikut:

**a. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Komisi Yudisial**

Sesuai Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial bahwa Komisi Yudisial R.I. mempunyai wewenang adalah sebagai berikut :

1. Mengusulkan pengangkatan hakim agung dan hakim *ad hoc* di Mahkamah Agung kepada DPR untuk mendapatkan persetujuan;

2. Menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim;
3. Menetapkan Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) bersama-sama dengan Mahkamah Agung;
4. Menjaga dan menegakkan pelaksanaan Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH).

Sesuai dengan peraturan perundangan tentang kewenangan Komisi Yudisial Republik Indonesia tersebut diatas maka diterbitkan struktur organisasi sebagaimana Peraturan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia No. 4 tanggal 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. Adapun Susunan struktur Organisasi Komisi Yudisial Republik Indonesia adalah terdiri dari:

- a. Sekretariat Jenderal;
- b. Biro Rekrutmen, Advokasi dan peningkatan kapasitas Hakim;
- c. Biro Pengawasan Perilaku Hakim;
- d. Biro Investigasi;
- e. Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal;
- f. Biro Umum;
- g. Pusat Analisis dan Layanan Informasi

Sebagaimana Gambar dibawah ini

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Komisi Yudisial Republik Indonesia



Sumber: Komisi Yudisial R.I.

## b. Sumber Daya Komisi Yudisial

### b.1. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai Komisi Yudisial Republik Indonesia sampai dengan akhir tahun 2019 tercatat sebanyak 234 orang dengan profil demografi sebagai berikut:

#### b.1.1 Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah pegawai Komisi Yudisial Republik Indonesia paling banyak berada di kelompok umur >50 tahun yaitu sebanyak 12 orang. Kelompok umur terbanyak kedua berada di kelompok umur 26-30, 31-35 dan 36-40 tahun masing-masing sebanyak 44 orang, 80 orang dan 49 orang. Sedangkan kelompok umur 41-45 tahun sebanyak 25 orang, kelompok umur 46-50 tahun sebanyak 14 orang dan kelompok 20-25 sejumlah 10 orang.

Tabel 1.1  
JUMLAH SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN RENTANG USIA  
SEKRETARIAT JENDERAL KOMISI YUDISIAL

Data per Januari 2020

| No                 | Unit Kerja/Jabatan                                       | Rentang Usia (tahun) |       |       |       |       |       | Jumlah |      |
|--------------------|--|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------|
|                    |  | 20-25                | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 |        | > 50 |
| 1                  | Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial                      | 0                    | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 1      | 1    |
| 2                  | Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim | 0                    | 5     | 13    | 8     | 2     | 1     | 3      | 32   |
| 3                  | Biro Pengawasan Perilaku Hakim*                          | 6                    | 23    | 21    | 11    | 7     | 3     | 0      | 71   |
| 4                  | Biro Investigasi*  | 2                    | 7     | 13    | 4     | 3     | 3     | 0      | 32   |
| 5                  | Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal*                 | 1                    | 5     | 6     | 3     | 4     | 1     | 2      | 22   |
| 6                  | Biro Umum  | 1                    | 2     | 16    | 15    | 7     | 5     | 5      | 51   |
| 7                  | Pusat Data dan Layanan Informasi                         | 0                    | 2     | 11    | 8     | 2     | 1     | 1      | 25   |
| Jumlah Keseluruhan |  | 10                   | 44    | 80    | 49    | 25    | 14    | 12     | 234  |

Keterangan:  
\*terdapat pegawai yang dipekerjakan pada instansi lain

### b.1.2. Jumlah Pegawai Menurut Golongan

Pegawai yang menempati golongan IV sebanyak 14 orang, pegawai yang menempati golongan III sebanyak 215 orang, pegawai yang menempati golongan II sebanyak 4 orang, sedangkan pegawai yang menempati golongan I tidak ada. Hal tersebut tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2  
JUMLAH SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN TINGKAT GOLONGAN  
SEKRETARIAT JENDERAL KOMISI YUDISIAL

*Data per Januari 2020*

| No                        | Unit Kerja/Jabatan                                       | Golongan |          |            |           |          | Jumlah     |
|---------------------------|--|----------|----------|------------|-----------|----------|------------|
|                           |  | I        | II       | III        | IV        | KBP      |            |
| 1                         | Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial                      | 0        | 0        | 0          | 1         | 0        | 1          |
| 2                         | Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim | 0        | 1        | 29         | 2         | 0        | 32         |
| 3                         | Biro Pengawasan Perilaku Hakim*                          | 0        | 0        | 69         | 2         | 0        | 71         |
| 4                         | Biro Investigasi*  | 0        | 0        | 29         | 2         | 1        | 32         |
| 5                         | Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal*                 | 0        | 0        | 21         | 1         | 0        | 22         |
| 6                         | Biro Umum  | 0        | 2        | 45         | 4         | 0        | 51         |
| 7                         | Pusat Data dan Layanan Informasi                         | 0        | 1        | 22         | 2         | 0        | 25         |
| <b>Jumlah Keseluruhan</b> |  | <b>0</b> | <b>4</b> | <b>215</b> | <b>14</b> | <b>1</b> | <b>234</b> |

Keterangan:  
\*terdapat pegawai yang dipekerjakan pada instansi lain

### b.1.3. Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan golongan pendidikan, Pegawai Komisi Yudisial sebagian besar adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 182 orang, sedangkan selebihnya memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 32 orang, S3 sebanyak 1 orang. Komisi Yudisial masih memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 15 orang dan SLA sebanyak 3 orang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, secara umum tingkat pendidikan pegawai Komisi Yudisial memiliki tingkat pendidikan akademik D3-S1-S2-S3 atau dengan kata lain lebih dari 80 persen pegawai Komisi Yudisial telah memiliki (1) kemampuan mengingat informasi secara umum dan luas, dalam domain Kognitif,

(2) kemampuan menerjemahkan dan mengubah informasi ke dalam berbagai bentuk media (angka, kalimat, gambar), (3) kemampuan mengaplikasikan suatu informasi, konsep, teori atau metode memecahkan masalah, (4) kemampuan analisis untuk menjabarkan struktur persoalan sehingga mudah dipahami, (5) kemampuan sintesis dalam berfikir, dan (6) kemampuan melakukan penilaian berdasarkan suatu kriteria yang baku dengan metode ilmiah (Benjamin S. Bloom, 1956). Dalam perspektif kedepan perlu dilakukan peningkatan kompetensi melalui peningkatan tingkat pendidikan pegawai ke jenjang S2 dan S3 dan melakukan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Secara numerik penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3  
**JUMLAH SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**  
**SEKRETARIAT JENDERAL KOMISI YUDISIAL**

*Data per Januari 2020*

| No                        | Unit Kerja/Jabatan                                       | Tingkat Pendidikan |          |          |           |            |           |          | Jumlah     |
|---------------------------|--|--------------------|----------|----------|-----------|------------|-----------|----------|------------|
|                           |  | SD                 | SMP      | SMA      | Diploma   | S1         | S2        | S3       |            |
| 1                         | Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial                      | 0                  | 0        | 0        | 0         | 0          | 0         | 1        | 1          |
| 2                         | Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim | 0                  | 1        | 0        | 1         | 27         | 3         | 0        | 32         |
| 3                         | Biro Pengawasan Perilaku Hakim*                          | 0                  | 0        | 0        | 1         | 63         | 7         | 0        | 71         |
| 4                         | Biro Investigasi*  | 0                  | 0        | 0        | 0         | 26         | 6         | 0        | 32         |
| 5                         | Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal*                 | 0                  | 0        | 0        | 1         | 15         | 6         | 0        | 22         |
| 6                         | Biro Umum  | 0                  | 0        | 3        | 7         | 36         | 5         | 0        | 51         |
| 7                         | Pusat Data dan Layanan Informasi                         | 0                  | 0        | 0        | 5         | 15         | 5         | 0        | 25         |
| <b>Jumlah Keseluruhan</b> |  | <b>0</b>           | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>15</b> | <b>182</b> | <b>32</b> | <b>1</b> | <b>234</b> |

Keterangan:

\*terdapat pegawai yang dipekerjakan pada instansi lain

#### **b.1.4. Jumlah Kebutuhan Pegawai Menurut Jenis Jabatan baik struktural dan Fungsional**

Berdasarkan perhitungan beban kerja, Komisi Yudisial memiliki kebutuhan sebanyak 236 pegawai sedangkan jumlah pegawai yang ada saat ini berjumlah 229 pegawai baik pada jabatan struktural maupun fungsional. Namun jenis jabatan fungsional di Komisi Yudisial belum mencerminkan kebutuhan bagi pola karir untuk jabatan inti atau sebagai *core business*. Untuk itu, Komisi Yudisial perlu melakukan identifikasi atas kebutuhan berdasarkan tanggungjawab jabatan sehingga penempatan jabatan dapat mengacu pada basis sistem merit. Sistem Merit adalah pendekatan pola karir berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sehingga diharapkan dengan penempatan pegawai berdasarkan jabatan sesuai dengan sistem merit yang telah ditetapkan sesuai dengan Undang-undang Aparatur Sipil Negara dan turunannya tentang Manajemen PNS. Adapun perhitungan beban kerja sebagaimana dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1.4

#### **SUMBER DAYA MANUSIA MENURUT KEBUTUHAN JABATAN DI SEKRETARIAT JENDERAL KOMISI YUDISIAL**

|                           |   | <i>Data per Januari 2020</i> |            |          |
|---------------------------|---|------------------------------|------------|----------|
| No                        | Jabatan                                     | Jumlah Riil                  | Kebutuhan  | Kurang   |
| 1                         | Eselon I                                    | 1                            | 1          | 0        |
| 2                         | Eselon II                                   | 5                            | 6          | 1        |
| 3                         | Eselon III                                  | 14                           | 15         | 1        |
| 4                         | Eselon IV                                   | 23                           | 27         | 4        |
| 5                         | Fungsional Tertentu                         |                              |            |          |
| 6                         | A. Terampil                                 |                              |            |          |
|                           | A.1 Arsiparis                               | 1                            | 1          | 0        |
|                           | A.2 Pranata Komputer                        | 2                            | 2          | 0        |
|                           | A.3 Perawat                                 | 1                            | 1          | 0        |
|                           | A.4 Pranata Humas                           | 1                            | 1          | 0        |
|                           | A.5 Pustakawan*                             |                              |            |          |
|                           | A.6 Pranata Keuangan APBN*                  |                              |            |          |
|                           | B. Ahli                                     |                              |            |          |
|                           | B.1 Arsiparis                               | 1                            | 1          | 0        |
|                           | B.2 Analisis Kepegawaian                    | 1                            | 2          | 1        |
|                           | B.3 Pranata Komputer                        | 4                            | 4          | 0        |
|                           | B.4 Dokter                                  | 1                            | 1          | 0        |
|                           | B.5 Perencana*                              |                              |            |          |
|                           | B.6 Penerjemah*                             |                              |            |          |
|                           | B.7 Analisis Keuangan APBN*                 |                              |            |          |
|                           | B.8 Analisis Kebijakan*                     |                              |            |          |
|                           | B.9 Perancang Peraturan Perundang-undangan* |                              |            |          |
|                           | B.10 Peneliti*                              |                              |            |          |
|                           | B.11 Pranata Humas*                         |                              |            |          |
| 7                         | Jabatan Fungsional Umum                     | 174                          | 174        | 0        |
| <b>Jumlah Keseluruhan</b> |   | <b>229</b>                   | <b>236</b> | <b>7</b> |

Keterangan:

\*dalam proses penghitungan formasi

#### **b.2.4. Sarana dan Prasarana**

Disamping sumber daya manusia yang diperlukan untuk mendukung tugas-tugas Komisi Yudisial, hal yang tak kalah penting adalah keberadaan sarana dan prasarana yang dimiliki Komisi Yudisial Republik Indonesia. Adapun Jenis sarana dan prasarana (aset/ modal) yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi ruang kerja, peralatan komputer, telekomunikasi dan transportasi serta peralatan utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Komisi Yudisial Republik Indonesia khususnya dalam fungsi teknis.

Saat ini, kondisi sarana prasarana di Komisi Yudisial Republik Indonesia dirasakan masih belum mencukupi dan memadai dalam menunjang kinerja organisasi. Secara umum aset khususnya aset tetap berupa peralatan dan mesin masih dalam keadaan baik. Secara lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini.

Tabel 1.5  
Sarana dan Prasarana Komisi Yudisial

| No. | Jenis Aset                          | Jumlah Aset | Kondisi Aset |              |             | Keterangan |
|-----|-------------------------------------|-------------|--------------|--------------|-------------|------------|
|     |                                     |             | Baik         | Rusak Ringan | Rusak Berat |            |
| 1   | TANAH                               | 2 bidang    | 2            | 0            | 0           |            |
| 2   | PERALATAN DAN MESIN                 |             |              |              |             |            |
|     | Kendaraan Roda 4                    | 32 unit     | 32           | 0            | 0           |            |
|     | Kendaraan Roda 2                    | 8 unit      | 8            | 0            | 0           |            |
|     | Peralatan dan Fasilitas Perkantoran | 7,290 unit  | 6,976        | 0            | 314         |            |
| 3   | GEDUNG DAN BANGUNAN                 | 1 unit      | 1            | 0            | 0           |            |
| 4   | JARINGAN                            | 8 unit      | 8            | 0            | 0           |            |
| 5   | BAHAN PERPUSTAKAAN                  | 4,974 buah  | 4,974        | 0            | 0           |            |
| 6   | SOFTWARE DAN LISENSI                | 435 buah    | 426          | 0            | 9           |            |

Sebagian besar sarana dan prasarana tersebut dipastikan mengalami penyusutan atau pengurangan nilai dari tahun ke tahun. Dengan demikian perlu dilakukan pembaharuan dan penyesuaian yang dibutuhkan mengikuti perkembangan.

**c. Evaluasi Hasil Kinerja Komisi Yudisial 2015-2019**

Gambaran capaian kinerja Komisi Yudisial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam lima tahun sebelumnya diperoleh dari Profil Laporan Akuntabilitas Kinerja Komisi Yudisial. Akuntabilitas ini dimaksudkan upaya untuk dapat menerapkan sistem pertanggungjawaban yang jelas, terukur, teratur dan efektif. **Akuntabilitas kinerja** yang merupakan mewujudkan *good governance* berkaitan dengan bagaimana Komisi Yudisial mampu mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran negara untuk sebaik-baiknya pelayanan publik. Laporan Akuntabilitas Kinerja Komisi Yudisial dapat digambarkan Sebagaimana Tabel dibawah ini.

**Tabel 1.6**  
**Capaian Target dan realisasi Kinerja Sasaran**  
**Komisi Yudisial Tahun 2015-2019**

| No | Sasaran Strategis   |  | Target    |       |       |        |       |
|----|---|--|-----------|-------|-------|--------|-------|
|    |   |  | Realisasi |       |       |        |       |
|    | Indikator Sasaran Strategis   |  | 2015      | 2016  | 2017  | 2018   | 2019  |
| 1  | SS-1:<br>Tersedianya Hakim Agung, Hakim <i>Ad hoc</i> di MA dan Hakim yang Kompeten dan Berintegritas   | Indikator SS1:<br>Persentase Hakim agung, Hakim <i>Ad Hoc</i> di MA dan hakim yang memenuhi standar kelayakan Komisi Yudisial  | 60        | 70    | 80    | 90     | 100   |
|    |   |  | 133.3     | 60    | 83.3  | 37.5   | 50    |
| 2  | SS-2:<br>Terwujudnya peningkatan kompetensi hakim yang mengikuti pelatihan dan kesejahteraan hakim  | Indikator SS-2:<br>Persentase peningkatan kompetensi dan integritas hakim yang mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas mencapai 2% per tahun.  | 0         | 2     | 2     | 2      | 2     |
|    |   |  | 0         | 3.36  | 0.33  | 4.54   | 2.17  |
| 3  | SS-3:<br>Terwujudnya pengambilan langkah hukum/langkah lain terhadap orang perseorangan, kelompok orang atau badan hukum yang merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim | Indikator SS-3:<br>Penyelesaian laporan perbuatan merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim sampai dengan pengambilan langkah hukum/langkah lain mencapai 100% setiap tahun. | 100       | 100   | 100   | 100    | 100   |
|    |   |  | 100       | 100   | 100   | 100    | 100   |
| 4  | SS-4:<br>Terwujudnya hakim yang berkomitmen untuk melaksanakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim   | Indikator SS-4:<br>Persentase penurunan pelanggaran Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim mencapai 5% per tahun.  | 5         | 5     | 5     | 5      | 5     |
|    |   |  | 11.45     | 23    | 33.3  | - 8.62 | 6.35  |
| 5  | SS-5:<br>Meningkatnya kepercayaan publik terhadap hakim   | Indikator SS-5:<br>Indeks kepercayaan publik terhadap hakim mencapai skor 60 pada tahun 2019.  | 35        | 45    | 50    | 55     | 60    |
|    |   |  | 42        | 49    | 45    | 61     | 70.18 |
| 6  | SS-6:<br>Peningkatan kapasitas kelembagaan menjadi organisasi yang efektif dan efisien  | Indikator SS-6:<br>Persentase peningkatan pelayanan publik mencapai 85%  | 85        | 85    | 85    | 85     | 85    |
|    |   |  | 0         | 72.06 | 73.39 | 73.61  | 75.15 |

Adapun penjelasan masing-masing indikator sesuai dengan sasaran strategis periode 2015-2019 adalah sebagai berikut:

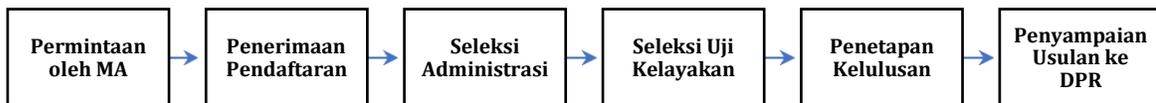
**c.1. Tersedianya Hakim Agung, Hakim *Ad hoc* di MA dan Hakim yang Kompeten dan Berintegritas**

Pelaksanaan seleksi Calon Hakim Agung dan Calon Hakim *Ad hoc* pada Mahkamah Agung didasarkan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 serta dengan memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU/XI/2013, 49/PUU-XIV/2016, dan 053/PUU-XIV/2016.

Seleksi Calon Hakim Agung/*Ad-hoc* dilaksanakan dalam beberapa tahap yaitu, penerimaan usulan, seleksi administrasi, seleksi uji kelayakan, penetapan kelulusan, dan penyampaian usulan kepada DPR.

**Gambar 1.2**

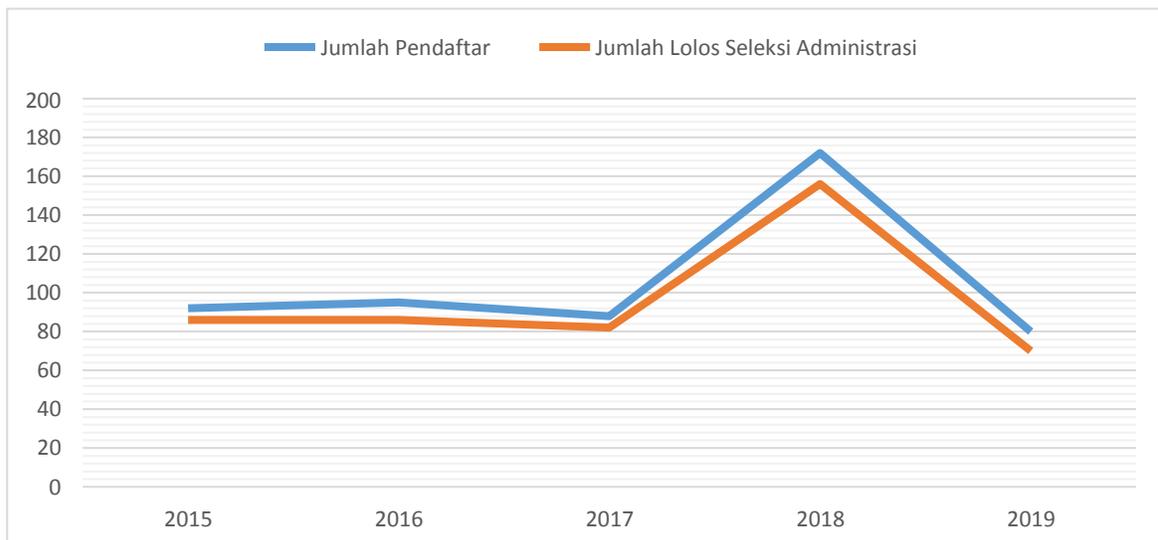
**Diagram Proses Rekrutmen Hakim Agung dan Hakim *Ad Hoc* pada MA**



Pada kurun waktu 2015-2019 KY telah mengadakan **7 kali** seleksi calon hakim agung dan menerima **527** berkas pendaftar calon hakim agung. Fluktuasi jumlah pendaftar disajikan dalam diagram berikut ini.

**Gambar 1.3.**

**Diagram Jumlah Pendaftar CHA dan Lolos Seleksi Administrasi**



Komisi Yudisial juga telah 4 kali melakukan seleksi Calon Hakim *Ad hoc* Tipikor dan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung pada kurun waktu 2015-2019. KY menerima **265** berkas pendaftar Calon Hakim *Ad hoc* pada MA.

#### C.1.2 Uji Kelayakan

Uji kelayakan dilakukan untuk menentukan kelayakan dari calon hakim agung dan hakim *ad hoc*. Uji kelayakan calon meliputi Seleksi Kualitas, Seleksi Kepribadian dan Kesehatan serta Wawancara

##### c.1.2.1 Seleksi Kualitas

Sepanjang 2015 sampai dengan 2019 KY telah melakukan seleksi kualitas terhadap **471** calon hakim agung dan **125** calon hakim *ad hoc* di MA. Dalam proses seleksi kualitas KY juga telah menilai **942** karya profesi yang diserahkan oleh para calon hakim agung.

##### c.1.2.2 Seleksi Kepribadian dan Kesehatan

Untuk mengetahui rekam jejak Integritas dan Profesionalisme Calon Hakim Agung dan Hakim *Adhoc* pada Mahkamah Agung, Komisi Yudisial melakukan Penelusuran Rekam Jejak para Calon. Informasi tentang Calon dapat diperoleh melalui penerimaan informasi masyarakat dan Jejaring KY, Investigasi, analisa LHKPN dari KPK serta Klarifikasi rekam jejak Calon.

Pada 2015-2019 Komisi Yudisial telah melakukan **821** Penelusuran Rekam Jejak dengan sebaran *sampling* dari seluruh kota-kota di Indonesia untuk mendapatkan informasi dan data berkaitan dengan Integritas dan Profesionalisme Calon, yang terdiri dari **204** penelusuran rekam jejak CHA/Ad-hoc dan **617** Penelusuran Rekam Rejak rutin oleh informan atau investigator, dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 1.7.****Penelusuran Rekam Jejak CHA dan Ad hoc Tahun 2015-2019**

| No           | Tahun               | Karier/<br>Apindo | Non Karier/<br>Serikat Pekerja | Jumlah     |
|--------------|---------------------|-------------------|--------------------------------|------------|
| 1            | 2019 (CHA )         | 17                | 12                             | 29         |
|              | 2019 (CH ADHOC PHI) | 5                 | 11                             | 16         |
|              | 2019 (Tipikor)      | 6                 | 1                              | 7          |
| 2            | 2018                | 16                | 9                              | 25         |
| 3            | 2017 periode 2 CHA  | 18                | 5                              | 23         |
| 4            | 2017 periode 1 CHA  | 21                | 8                              | 29         |
| 5            | 2016                | 22                | 17                             | 39         |
| 6            | 2015                | 25                | 11                             | 36         |
| <b>Total</b> |                     |                   |                                | <b>204</b> |

**Tabel 1.8**

Penelusuran Rekam Jejak Rutin oleh Informan atau  
Investigator 2015-2019

| Tahun PRJ    | TK I | Banding | Kasasi | CHA | CH Adhoc Tipikor | CH Adhoc PHI | MK | Total      |
|--------------|------|---------|--------|-----|------------------|--------------|----|------------|
| 2015         | 163  | 13      | 1      | 19  | 0                | 0            | 0  | 227        |
| 2016         | 86   | 9       | 1      | 16  | 19               | 0            | 0  | 131        |
| 2017         | 73   | 4       | 0      | 0   | 0                | 12           | 4  | 93         |
| 2018         | 67   | 29      | 0      | 2   | 2                | 5            | 9  | 105        |
| 2019         | 38   | 3       | 0      | 1   | 1                | 7            | 11 | 61         |
| <b>Total</b> |      |         |        |     |                  |              |    | <b>617</b> |

Informasi dan data rekam jejak tersebut diperoleh dari instansi resmi maupun para narasumber (dirahasiakan identitasnya) yang mengetahui betul reputasi calon baik di lingkungan kerjanya maupun di luar lingkungan kerjanya<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Komisi Yudisial juga menerima data LHKPN dari KPK, data kepemilikan asset berupa data kepemilikan tanah dari BPN, data kepemilikan kendaraan dari Kepolisian, data dari kantor Pajak, data transaksi keuangan mencurigakan dari PPATK dan data lainnya sepanjang itu dapat memperkuat informasi rekam jejak terkait integritas dan profesionalisme calon.

**Tabel 1.9****Data LHKPN kerjasama dengan KPK tahun 2015-2019**

| No           | Tahun               | Karier/Apin do | Non Karier/<br>Serikat<br>Pekerja | Jumlah     |
|--------------|---------------------|----------------|-----------------------------------|------------|
| 1            | 2019 (CHA )         | 17             | 12                                | 29         |
|              | 2019 (CH ADHOC PHI) | 5              | 11                                | 16         |
|              | 2019 (Tipikor)      | 6              | 1                                 | 7          |
| 2            | 2018                | 16             | 9                                 | 25         |
| 3            | 2017 periode 2 CHA  | 18             | 5                                 | 23         |
| 4            | 2017 periode 1 CHA  | 21             | 8                                 | 29         |
| 5            | 2016                | 22             | 17                                | 39         |
| 6            | 2015                | 25             | 11                                | 36         |
| <b>Total</b> |                     |                |                                   | <b>204</b> |

Perolehan data dan/atau informasi tersebut kemudian di olah untuk kemudian dilakukan klasifikasi tingkat kerawanan dengan metode *cluster warna merah, kuning dan hijau*.

**Tabel 1.10****Klasifikasi Kerawanan Calon Tahun 2015 s.d. 2019**

| No           | Tahun               | Merah | Kuning | Hijau | Jumlah     |
|--------------|---------------------|-------|--------|-------|------------|
| 1            | 2019 (CHA )         | 16    | 6      | 7     | 29         |
|              | 2019 (CH ADHOC PHI) | 9     | 3      | 4     | 16         |
|              | 2019 (Tipikor)      | 2     | 3      | 2     | 7          |
| 2            | 2018                | 12    | 4      | 9     | 25         |
| 3            | 2017 periode 2 CHA  | 12    | 6      | 5     | 23         |
| 4            | 2017 periode 1 CHA  | --    | --     | --    | --         |
| 5            | 2016                | --    | --     | --    | --         |
| 6            | 2015                | --    | --     | --    | --         |
| <b>Total</b> |                     |       |        |       | <b>100</b> |

Hasil investigasi penelusuran rekam jejak kemudian dijadikan bahan oleh Anggota Komisi Yudisial Republik Indonesia untuk di lakukan Klarifikasi di lingkungan kerja, lingkungan tempat tinggal dan di lingkungan berkaitan dengan temuan hasil investigasi. Sepanjang 2015 sampai dengan 2019 KY melakukan Klarifikasi rekam jejak **181** calon hakim agung dan **73** calon hakim *ad hoc* pada MA yang tersebar di 55 Kota./Kabupatern.

Dalam hal penelusuran rekam jejak, pada tahun 2017 dilakukan inovasi dengan mengembangkan metode deteksi dini (*early detection*) terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi integritas dan profesionalisme hakim. Detail pelaksanaan deteksi dini dari tahun 2017 s.d. 2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.11**  
**Fokus Isu Deteksi Dini**

| NO | TAHUN | ISU  |
|----|-------|--|
| 1  | 2017  | Penyelenggaraan Akreditasi Penjaminan Mutu dan Di Lingkungan Peradilan Umum<br><br>Gaya Hidup Hakim di Mahkamah Agung  |
| 2  | 2018  | Pengaruh Kedisiplinan Hakim Terhadap Potensi Pelanggaran Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH)<br><br>Proyeksi Kerawanan Pengadilan Dalam Penyelenggaraan Pemilu 2019 |
| 3  | 2019  | Perilaku Suap di Lingkungan Pengadilan   |

Seleksi kepribadian juga meliputi Asesmen kepribadian dan kompetensi. Asesmen ini dilakukan dengan melibatkan Asesor independen serta menggunakan alat ukur yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi kerja di Mahkamah Agung. Untuk memastikan alat

ukur yang digunakan adalah alat ukur yang andal, sebelumnya alat ukur telah diuji coba dengan para Hakim Agung.

Sedangkan pemeriksaan kesehatan calon hakim agung dilakukan bekerja sama dengan RSPAD Gatot Subroto.

#### c.1.2.3 Seleksi Wawancara Terbuka

Wawancara Terbuka merupakan tahapan akhir uji kelayakan yang dilakukan oleh anggota Komisi Yudisial dan panel ahli, yang terdiri dari negarawan dan mantan hakim agung kepada para Calon<sup>2</sup>.

Hasil penilaian wawancara merupakan bahan pertimbangan penetapan kelulusan calon hakim agung dan *ad hoc* di MA yang akan disampaikan kepada DPR. Sepanjang 2015 sampai dengan 2019 sebanyak **112** CHA dan **31** calon hakim *ad hoc* di MA telah menempuh wawancara terbuka tim panel Komisi Yudisial.

#### c.1.2.4 Penetapan kelulusan dan pengajuan ke DPR

Komisi Yudisial menetapkan tahapan yang ketat dalam proses seleksi calon hakim agung dan *ad hoc* di MA. Hal ini terlihat dari jumlah peserta yang gugur pada masing-masing tahapan seleksi.

**Tabel 1.12**  
**Jumlah Calon Hakim Agung pada Tiap Tahapan Seleksi**

| Tahapan                           | Tahun |      |                   |                    |      |      | Jumlah |
|-----------------------------------|-------|------|-------------------|--------------------|------|------|--------|
|                                   | 2015  | 2016 | 2017<br>Periode I | 2017<br>Periode II | 2018 | 2019 |        |
| <b>Pendaftaran</b>                | 92    | 95   | 88                | 85                 | 87   | 80   | 527    |
| <b>Lulus Seleksi Administrasi</b> | 86    | 86   | 82                | 74                 | 82   | 70   | 480    |

<sup>2</sup>Tujuan dari Wawancara Terbuka adalah untuk mengkonfirmasi visi, misi, komitmen, dan rencana aksi, wawasan kebangsaan, kekuatan karakter kebangsaan, ketatanegaraan, KEPPH, pandangan dan pengalaman calon mengenai integritas, kejujuran, dan keadilan, wawasan keilmuan, asas, prinsip, dan filsafat hukum, wawasan penguasaan hukum dan peradilan, serta penguasaan hukum materiil dan formil berdasarkan sistem kamar (Perdata/Pidana/TUN/Agama/Militer/ Tipikor/Hubungan Industrial).

|   |    |    |    |    |    |    |     |
|---|----|----|----|----|----|----|-----|
| <b>Lulus Seleksi Kualitas</b>                       | 36 | 39 | 29 | 23 | 25 | 29 | 181 |
| <b>Lulus Seleksi Kesehatan dan Kepribadian</b>      | 50 | 15 | 14 | 8  | 12 | 13 | 112 |
| <b>Lulus Seleksi Wawancara dan diusulkan ke DPR</b> | 6  | 5  | 5  | 2  | 4  | 6  | 28  |

Tidak banyak Calon yang lulus dari Tahapan ke III, yaitu seleksi kepribadian yang memuat aspek Integritas. Selama 2015 sampai dengan 2019 dari 527 pendaftar hanya 112 (21,25%) calon yang lulus. Hal tersebut menyebabkan minimnya jumlah calon yang dapat diusulkan Komisi Yudisial kepada DPR.

**Tabel 1.13**  
**Hasil Akhir Seleksi Calon Hakim Agung**

| Hasil                   | Tahun    |          |                      |                       |          |           | Jumlah    |
|-------------------------|----------|----------|----------------------|-----------------------|----------|-----------|-----------|
|                         | 2015     | 2016     | Periode I Tahun 2017 | Periode II Tahun 2017 | 2018     | 2019      |           |
| <b>Lowongan MA</b>      | <b>8</b> | <b>8</b> | <b>6</b>             | <b>8</b>              | <b>8</b> | <b>11</b> | <b>49</b> |
| <b>Hasil Seleksi KY</b> | <b>6</b> | <b>5</b> | <b>5</b>             | <b>2</b>              | <b>4</b> | <b>6</b>  | <b>28</b> |
| <b>Disetujui DPR</b>    | <b>6</b> | <b>3</b> | <b>5</b>             | <b>2</b>              | <b>0</b> | <b>5</b>  | <b>21</b> |

Sementara itu, dari sejumlah 265 Calon Hakim *Ad Hoc* Tipikor di MA dan Calon Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial di MA hanya 31 (11%) calon yang lulus di tahap Seleksi Kesehatan dan Kepribadian. Jumlah tersebut lebih kecil dibandingkan calon hakim agung. Hal tersebut disebabkan beragamnya latar belakang calon hakim *ad hoc* menjadi tantangan tersendiri dalam penelusuran rekam jejaknya. Data tentang tahapan dalam setiap proses seleksi Calon Hakim *Ad Hoc* Tipikor di MA

dan Calon Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial di MA tergambar dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.14**  
**Hasil Seleksi Calon Hakim Ad Hoc di MA Tiap Tahapan**

| Tahapan                                       | Jenis CH Ad Hoc | Tahun 2016 | Tahun 2017 | Tahun 2019 | Jumlah | Jumlah Keseluruhan |
|---|-----------------|------------|------------|------------|--------|--------------------|
| Pendaftaran                                   | Tipikor         | 53         |            | 50         | 103    | 265                |
|   | PHI             | 24         | 75         | 63         | 162    |                    |
| Lulus Tahap Seleksi Adminitrasi               | Tipikor         | 42         |            | 37         | 79     | 198                |
|   | PHI             | 24         | 63         | 32         | 119    |                    |
| Peserta Tahap Seleksi Kualitas                | Tipikor         | 38         |            | 36         | 74     | 125                |
|   | PHI             | 22         |            | 29         | 51     |                    |
| Lulus Tahap Seleksi Kualitas                  | Tipikor         | 10         |            | 7          | 17     | 73                 |
|   | PHI             | 13         | 27         | 16         | 56     |                    |
| Lulus Tahap Seleksi Kesehatan dan Kepribadian | Tipikor         | 4          |            | 4          | 8      | 31                 |
|   | PHI             | 5          | 14         | 4          | 23     |                    |
| Lulus Tahap Wawancara                         | Tipikor         | 4          |            | 2          | 6      | 14                 |
|   | PHI             | 2          | 4          | 2          | 8      |                    |
| Disetujui DPR                                 | Tipikor         | 2          |            | 2          | 4      | 7                  |
|   | PHI             | 0          | 2          | 1          | 3      |                    |

**Tabel 1.15**  
**Jumlah Usulan Calon Hakim Agung ke DPR**

| Tahun                               | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Pengusulan Calon Hakim Agung ke DPR | 6    | 5    | 5    | 2    | 10   |

**C.2. Peningkatan Kompetensi Hakim yang Mengikuti Pelatihan dan Kesejahteraan Hakim**

Program Pelatihan Pemantapan KEPPH bagi Hakim dengan masa kerja 0-8 Tahun dan Masa Kerja 8-15 Tahun yang dilakukan oleh Komisi Yudisial tahun 2015 sd 2019 adalah sebanyak 1.753 hakim di seluruh Indonesia.

**Gambar 1.4**  
**Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Hakim 2015 sd 2019**

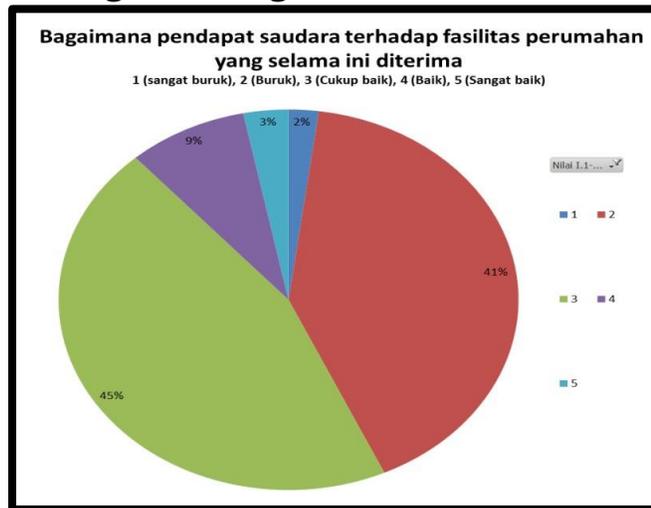


Mendorong kesejahteraan dan peningkatan kualitas kesehatan dengan melakukan kajian terhadap fasilitas kesehatan dan perumahan bagi hakim dengan perkembangan sebagai berikut:

- 1) Survei Fasilitas Perumahan Hakim, Dalam menegakkan martabat hakim, sebagaimana konten dalam UU No. 18 tahun 2011 Komisi Yudisial diberikan amanah peran dalam bentuk upaya peningkatan kesejahteraan hakim, beberapa upaya yang telah dilakukan melalui survei penyediaan fasilitas perumahan dinas bagi hakim. Survei dilakukan di beberapa kota diantaranya adalah Aceh, Malang, Yogyakarta dan Balikpapan, dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 1.5**

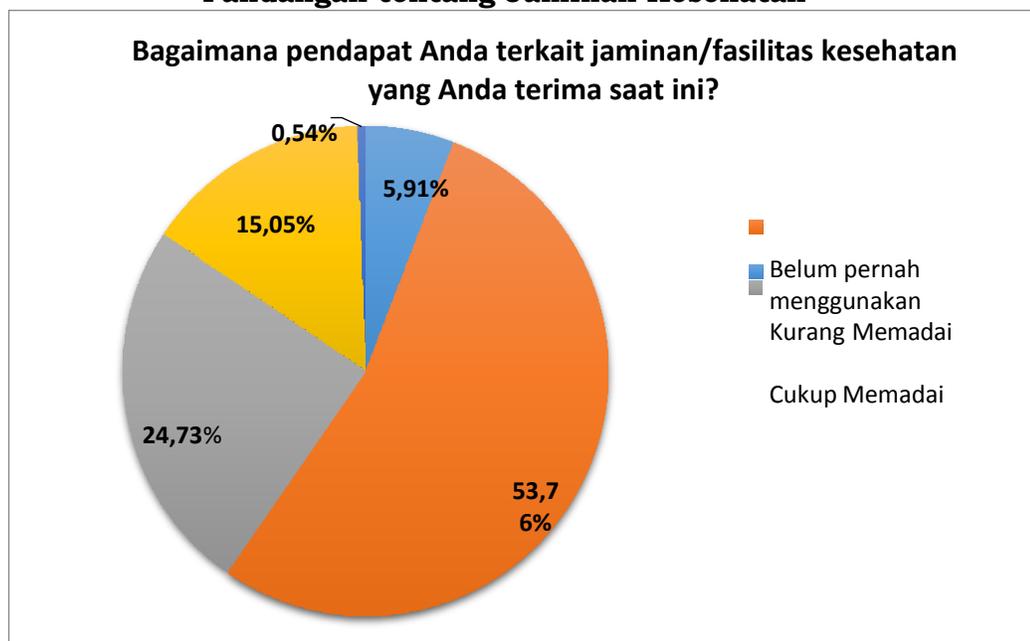
**Pandangan tentang Fasilitas Perumahan**



2) Survei Fasilitas Kesehatan Hakim, penyediaan fasilitas kesehatan hakim di mana saat ini dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan belum optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada hakim. Oleh karena itu Komisi Yudisial Republik Indonesia kemudian berinisiatif untuk melakukan survei jaminan kesehatan hakim untuk mendapatkan masukan untuk kemudian diajukan ke instansi terkait, dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 1.6**

**Pandangan tentang Jaminan Kesehatan**



Hasil survei fasilitas kesehatan yang sudah disampaikan kepada Mahkamah Agung dan BPJS Kesehatan sebagai pengelola jaminan kesehatan bagi hakim. Hasil survei tersebut sebagai rekomendasi pengambilan keputusan perbaikan fasilitas kesehatan untuk hakim.

### **C. 3. Pengambilan Langkah Hukum/Langkah Lain terhadap Orang atau Badan Hukum yang Merendahkan Kehormatan dan Keluhuran Martabat Hakim (Advokasi Hakim)**

Selama tahun 2015 s.d 2019 Komisi Yudisial Republik Indonesia telah menangani laporan dan informasi terkait dugaan terjadinya perbuatan merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim sebanyak 49 perkara<sup>3</sup> :

**Gambar 1.7**

#### **Laporan Perbuatan Merendahkan Kehormatan dan Keluhuran Martabat Hakim**



Dari sisi advokasi yang bersifat preventif, melalui kegiatan edukasi kepada stakeholder dan masyarakat, dari tahun 2015 s.d. 2019 telah terbentuk jaringan mitra advokasi. Mitra tersebut meliputi 6 (enam) kampus utama, yang terdiri dari: Universitas Sriwijaya Palembang, Universitas Andalas Padang, UII Yogyakarta, UIN Sunan Ampel Surabaya, Universitas Mulawarman Samarinda, dan Universitas Sam Ratulangi Manado. Upaya-upaya edukasi kepada publik yang secara konsisten dilakukan pada 6 (enam) wilayah prioritas setiap tahunnya.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Perbuatan yang merendahkan kehormatan dan keluhuran martabat hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf e Undang-Undang Komisi Yudisial, dan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 8 Tahun 2013 tentang Advokasi Hakim adalah perbuatan orang perseorangan, kelompok orang atau badan hukum yang mengganggu proses pengadilan, atau hakim dalam memeriksa, mengadili, memutus perkara, mengancam keamanan hakim di dalam maupun di luar persidangan, menghina hakim dan pengadilan. Ketentuan tentang perbuatan merendahkan tersebut sejalan dengan kriteria yang dicakup dalam Naskah Akademis RUU *Contempt of Court* oleh MA tahun 2002, yang meliputi: (1) berperilaku tercela dan tidak pantas (*misbehaving in court*), (2) tidak mentaati perintah-perintah pengadilan (*disobeying court orders*), (3) menyerang integritas dan imparialitas pengadilan (*scandalising the court*), (4) menghalang-halangi jalannya penyelenggaraan pengadilan (*obstructing justice*), (5) perbuatan-perbuatan penghinaan terhadap pengadilan yang dilakukan dengan publikasi atau pemberitahuan (*subjudice rule*).

<sup>4</sup> Edukasi publik telah dilakukan di 14 Kota/Kabupaten, yaitu pada tahun 2015 di Palembang, Surabaya, Medan, Samarinda, Makassar, Mataram; tahun 2016 di Bandung, Surabaya, Medan, Samarinda, Makassar, Mataram. Pada tahun 2017 dilaksanakan di Medan, Palembang, Surabaya, Makassar; sementara Tahun 2018 di Maros, Praya, Semarang, Pekanbaru, Kupang dan Pontianak Maros, Praya, Semarang, Pekanbaru.

## **C.4. Hakim yang Berkomitmen untuk Melaksanakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH)**

### **c.4.1 Gambaran Umum Pengawasan Hakim**

Komitmen Hakim dalam menjalankan tugasnya diwujudkan dalam kepatuhan terhadap kode etik dan pedoman perilaku Hakim (*code of ethics and code of conduct*). Komisi Yudisial, berdasarkan Pasal 24B UUD 1945<sup>5</sup>, UU tentang Komisi Yudisial<sup>6</sup> dan beberapa UU lain terkait kekuasaan kehakiman,<sup>7</sup> diberi kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap Hakim.

Komisi Yudisial bersama-sama dengan Mahkamah Agung telah menetapkan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) pada tahun 2009 dan panduan penegakannya pada tahun 2012.<sup>8</sup>

Dalam rangka menjalankan tugas pengawasan Hakim tersebut, Komisi Yudisial menerima laporan dari masyarakat tentang dugaan pelanggaran KEPPH dan menangani laporan-laporan tersebut hingga memutuskan apakah Hakim yang dilaporkan terbukti atau tidak terbukti melakukan pelanggaran KEPPH. Keterlibatan masyarakat luas dalam pengawasan Hakim sangat penting karena masyarakat sebagai pihak pencari keadilan (*justitiabellen*) bersentuhan secara langsung dengan proses peradilan yang saat ini masih diwarnai praktek KKN (*judicial corruption*) sehingga merugikan kepentingan masyarakat.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Pasal 24 B UUD 1945 menyebutkan bahwa Komisi Yudisial bersifat mandiri yang berwenang mengusulkan pengangkatan hakim agung dan mempunyai wewenang lain dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim;

<sup>6</sup> UU Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No. 22 Tahun 2004 jo UU tentang Komisi Yudisial

(1) Dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim dilakukan pengawasan eksternal oleh Komisi Yudisial;

(2) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Komisi Yudisial mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap perilaku hakim berdasarkan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.

<sup>7</sup> Kewenangan Komisi Yudisial sendiri terjabarkan di dalam Pasal 13 UU Komisi Yudisial yakni:

- a mengusulkan pengangkatan hakim agung dan hakim ad hoc di Mahkamah Agung kepada DPR untuk mendapatkan persetujuan;
- b menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim;
- c menetapkan Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim bersama-sama dengan Mahkamah Agung; dan
- d menjaga dan menegakkan pelaksanaan Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim.

<sup>8</sup> Surat Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung RI dan Ketua Komisi Yudisial RI Nomor 047/KMA/SKB/IV.2009 dan Nomor 02/SKB/P.KY/IV/2009 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim dan Peraturan Bersama Nomor 02/PB.MA/IX/2012 dan Nomor 02/PB.KY/09/2012 tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim

<sup>9</sup> Berdasarkan data dari Indonesia Corruption Watch (ICW), disebutkan bahwa dari sejak Maret 2012 hingga November 2018 terdapat 28 orang hakim dan aparat pengadilan non hakim yang tersandung kasus korupsi dan sebagian besar terjerat operasi tangkap tangan (OTT) oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (<https://nasional.kompas.com>). Data tersebut masih berkembang jika ditarik hingga tahun 2020, karena masih ada kasus-kasus lain sepanjang tahun 2019, seperti OTT yang dilakukan oleh KPK terhadap hakim PN Balikpapan pada bulan Mei 2019 (<https://nasional.tempo.co>), serta survey tentang indeks korupsi yang dilakukan oleh lembaga swadaya masyarakat.

Dengan dasar hal tersebut maka Komisi Yudisial menempatkan dirinya menjadi lembaga yang berfungsi sebagai pelayan masyarakat (*public servant*) dalam konteks pengawasan terhadap hakim. Pelaksanaan tugas tersebut dilaksanakan dengan optimal yang berorientasi kepuasan masyarakat. Secara garis besar, tahapan penanganan laporan masyarakat meliputi:

1. Penerimaan dan Verifikasi Laporan
2. Pemeriksaan Laporan, Pelapor, Saksi dan/atau Terlapor
3. Persidangan

Selain itu terdapat juga mekanisme lanjutan yang ditempuh dalam melakukan pengawasan hakim, yaitu sidang Majelis Kehormatan Hakim (MKH) bagi Hakim yang diusulkan sanksi pemberhentian oleh KY atau MA. Juga terdapat kegiatan Pemantauan persidangan yang merupakan bentuk pengawasan hakim yang bersifat preventif. Sepanjang kurun waktu 2015-2019 kinerja Komisi Yudisial dalam melaksanakan tugas Pengawasan Hakim dapat disimpulkan, sebagai berikut:

Tabel 1.16  
Jumlah Penyelesaian Laporan Masyarakat  
pada Setiap Tahapan Tahun 2015-2019

| Pelaksanaan Pengawasan                           | Jumlah Total  |
|--|---------------|
| Penerimaan Laporan Masyarakat                    | 7.925 Laporan |
| Verifikasi Laporan                               | 2.896 Laporan |
| Pemeriksaan Pelapor, Saksi, Ahli, Hakim Terlapor | 3.198 Laporan |
| Putusan Sidang Pleno                             | 1.348 Laporan |
| Pengenaan Sanksi                                 | 424 Hakim     |

Adapun uraian detail capaian masing-masing tahapan selama 5 tahun adalah sebagai berikut:

**1) Penerimaan dan Verifikasi Laporan**

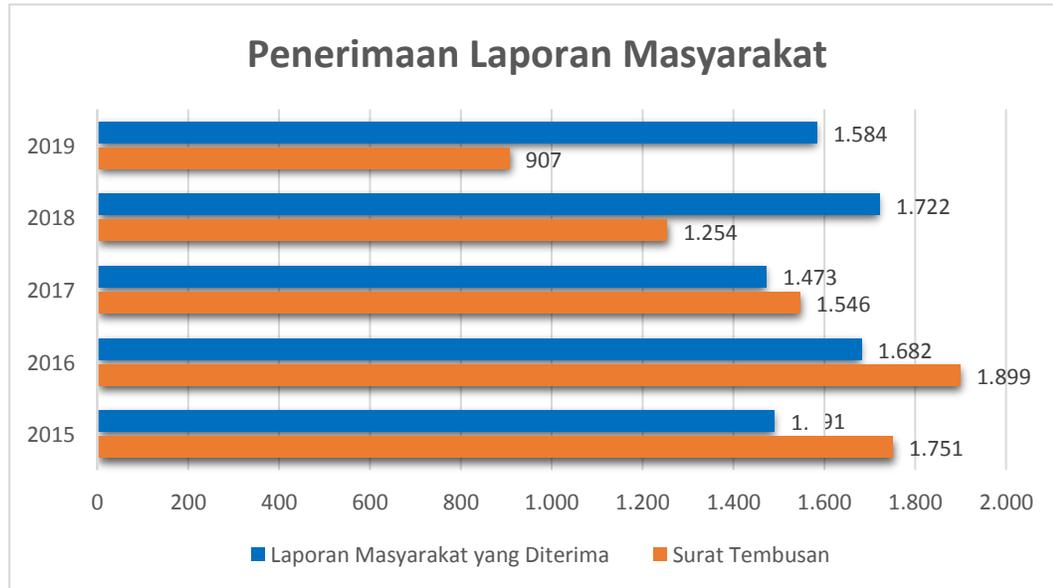
Sepanjang tahun 2015-2019, Komisi Yudisial telah menerima **7.925** laporan dugaan pelanggaran KEPPH dari masyarakat. Komisi Yudisial juga menerima **7.357** surat tembusan dari masyarakat. Dengan demikian Komisi Yudisial mengelola sejumlah **15.309** berkas. Berikut adalah tabel penerimaan laporan masyarakat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir:

**Tabel 1.17  
Jumlah Laporan Masyarakat dan Tembusan  
Tahun 2015 s.d. 2019**

| No   | Jenis Laporan                                   | 2015          | 2016         | 2017         | 2018         | 2019         |
|--|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1  | Laporan masyarakat langsung ke KY/penghubung KY | 415           | 448          | 194          | 329          | 289          |
| 2  | Laporan masyarakat melalui pos/ <i>online</i>   | 1.045         | 1.198        | 1.999        | 1.297        | 1.207        |
| 4  | Informasi                                       | 31            | 36           | --           | 96           | 88           |
| <b>Jumlah Laporan Masyarakat yang Diterima</b> |   | <b>1.491</b>  | <b>1.682</b> | <b>1.473</b> | <b>1.722</b> | <b>1.584</b> |
| 5  | Surat Tembusan                                  | 1.751         | 1.899        | 1.546        | 1.254        | 907          |
| <b>Penerimaan Laporan dan Tembusan</b>         |   | <b>3.242</b>  | <b>3.581</b> | <b>3.019</b> | <b>2.976</b> | <b>2.491</b> |
| <b>Jumlah Total :</b>                          |   | <b>15.309</b> |              |              |              |              |

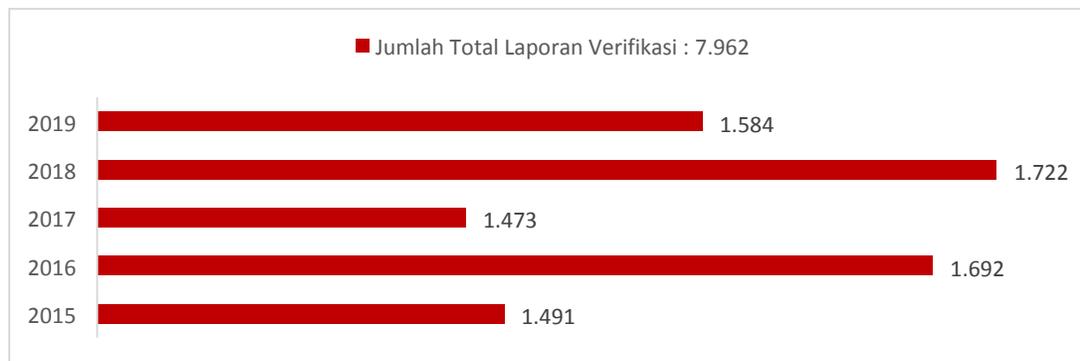
Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penyampaian laporan masyarakat dari tahun ke tahun secara fluktuatif berada pada jumlah tertinggi pada tahun 2016 yaitu sebanyak 3.581 laporan. Kenaikan dan penurunan tersebut disebabkan berbagai faktor antara lain ketersediaan informasi masyarakat kepada Komisi Yudisial Republik Indonesia dan kebutuhan para pencari keadilan itu sendiri. Dari tabel di atas jika digambarkan dalam grafik maka dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 1.8**  
**Jumlah Laporan Masyarakat 2015-2019**



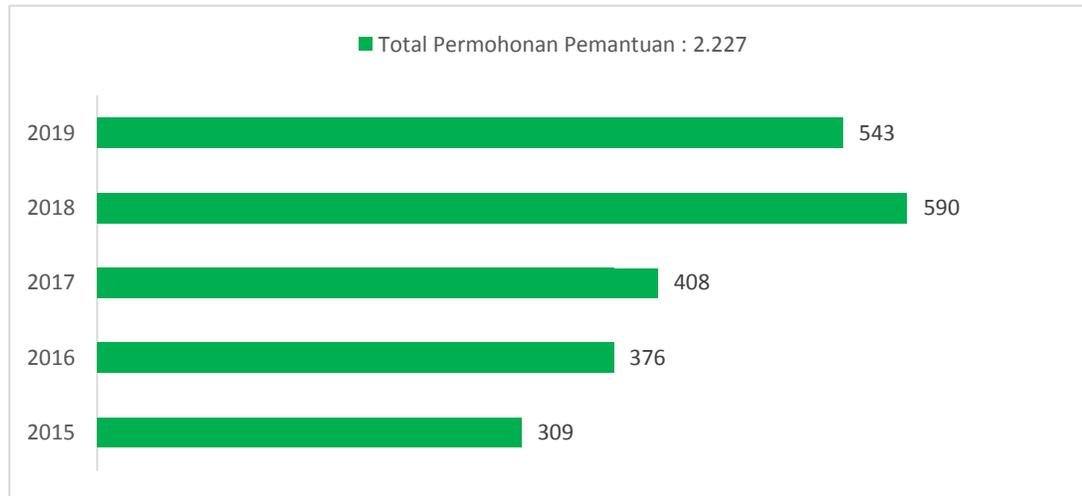
Dalam 5 tahun terakhir, Komisi Yudisial Republik Indonesia telah melakukan Verifikasi terhadap **7.962** laporan yang disampaikan oleh masyarakat, dengan data sebagai berikut:

**Gambar 1.9**  
**Jumlah Laporan Masyarakat Yang Diverifikasi Tahun 2015 s.d. 2019**



Dari jumlah tersebut, sebagian laporan dinyatakan lengkap untuk diberi nomor registrasi dan kemudian ditindak lanjuti dengan melakukan Pemeriksaan, sidang Panel dan diputuskan pada sidang Pleno. Sedangkan laporan yang diteruskan untuk dilakukan Pemantauan persidangan dan pengadilan sejumlah sebagai berikut:

**Gambar 1.10**  
**Jumlah Laporan Yang Dimohonkan Untuk Dilakukan**  
**Pemantauan Persidangan**  
**Tahun 2015 s.d. 2019**



Adapun hasil Verifikasi lainnya atas laporan masyarakat yang disampaikan kepada Komisi Yudisial Republik Indonesia sebesar 925 laporan pada tahun 2018 dan 883 pada tahun 2019.<sup>10</sup>

Dengan jumlah aduan dari masyarakat sekitar rata-rata 3.000 per-tahun sebagaimana terlihat dari tabel di atas, telah menunjukkan tingginya ekspektasi masyarakat terhadap Komisi Yudisial Republik Indonesia untuk melakukan pengawasan terhadap Hakim. Data tersebut dapat mendeskripsikan masih besarnya ketidakpuasan masyarakat pencari keadilan terhadap Hakim dan proses di pengadilan.

---

<sup>10</sup> Hasil Verifikasi lainnya meliputi , sbb: laporan bukan kewenangan KY dan diteruskan ke lembaga berwenang, laporan dimintakan kelengkapan, laporan tidak dapat diterima serta laporan masih proses Verifikasi

## 2) Pemeriksaan Pelapor, Saksi dan Hakim Terlapor

Pada tahun 2016 – 2019, Penanganan Lanjutan yang dilakukan oleh Komisi Yudisial meliputi **2.896** laporan, dengan rincian sebagai berikut:

**Gambar 1.11**  
**Jumlah Penanganan Lanjutan Laporan Masyarakat**  
**Tahun 2016 s.d. 2019**



Sepanjang tahun 2015 – 2019 telah dilakukan Pemeriksaan terhadap **3.198** orang, yang terdiri atas Pelapor, Saksi (termasuk ahli) dan Terlapor. Data pihak yang telah diperiksa dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 1.18**  
**Jumlah Pemeriksaan Pelapor, Saksi, Hakim Terlapor**  
**Tahun 2016 s.d. 2019**

| Tahun | Pelapor, Saksi, Ahli | Terlapor | Jumlah |
|-------|----------------------|----------|--------|
| 2015  | 407                  | 115      | 522    |
| 2016  | 477                  | 93       | 570    |
| 2017  | 427                  | 50       | 477    |

|       |       |     |              |
|-------|-------|-----|--------------|
| 2018  | 611   | 136 | 747          |
| 2019  | 615   | 267 | 882          |
| Total | 2.537 | 661 | <b>3.198</b> |

### 3) **Persidangan**

Laporan yang sudah selesai diperiksa akan diputuskan pada sidang Pleno oleh seluruh Anggota Komisi Yudisial. Sidang Pleno memutuskan Laporan masyarakat tentang dugaan pelanggaran KEEPH tersebut terbukti atau tidak terbukti.<sup>11</sup> Jika terbukti maka Komisi Yudisial akan memberikan sanksi<sup>12</sup> dan menyampaikan usulan sanksi tersebut kepada Mahkamah Agung. Jika tidak terbukti, Komisi Yudisial melakukan pemulihan nama baik Hakim Terlapor dan memberitahukan kepada Hakim Terlapor tersebut secara berjenjang. Khusus untuk pengenaan sanksi Pemberhentian, maka akan diusulkan untuk dibawa ke sidang Majelis Kehormatan Hakim (MKH).

<sup>11</sup> Pasal 22C UU No. 18 Tahun 2011 menyebutkan Hasil pemeriksaan atas dugaan pelanggaran Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22A ayat (1) huruf e menyatakan:

a. dugaan pelanggaran dinyatakan terbukti; atau  
b. dugaan pelanggaran dinyatakan tidak terbukti.

Pembahasan laporan masyarakat pada Sidang Pleno dihadiri oleh seluruh Anggota Komisi Yudisial yang berjumlah tujuh (7) orang, dan minimal lima (5) orang. Jika terbukti maka Komisi Yudisial akan memberikan sanksi dan menyampaikan usulan sanksi tersebut kepada Mahkamah Agung. Jika tidak terbukti, Komisi Yudisial melakukan pemulihan nama baik Hakim Terlapor dan memberitahukan kepada Hakim Terlapor tersebut secara berjenjang. Sebaliknya, jika terbukti maka Komisi Yudisial akan memberikan sanksi dan menyampaikan usulan sanksi tersebut kepada Mahkamah Agung. Pasal 22D ayat (2) UU No. 18 Tahun 2011 membagi sanksi dalam 3 tingkatan, yakni *pertama* sanksi ringan, terdiri atas: 1) teguran lisan, 2) teguran tertulis, atau 3) pernyataan tidak puas secara tertulis. *Kedua*, sanksi sedang, terdiri atas: 1) penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun, 2) penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun, 3) penundaan kenaikan pangkat paling lama 1 (satu) tahun, atau 4) hakim nonpalu paling lama 6 (enam) bulan. *Ketiga*, sanksi berat, terdiri atas: 1) pembebasan dari jabatan struktural, 2) hakim nonpalu lebih dari 6 (enam) bulan sampai dengan 2 (dua) tahun, 3) pemberhentian sementara, 4) pemberhentian tetap dengan hak pensiun, atau 5) pemberhentian tetap tidak dengan hormat. Pemulihan nama baik Hakim Terlapor dan memberitahukan kepada Hakim Terlapor tersebut secara berjenjang. Sanksi berat berupa Pemberhentian dengan hak pensiun dan atau pemberhentian tetap dengan tidak hormat, maka akan diusulkan untuk dibawa ke sidang Majelis Kehormatan Hakim (MKH) yang dibentuk bersama KY dan MA.

<sup>12</sup> Pasal 22D ayat (2) UU No. 18 Tahun 2011 membagi sanksi dalam 3 tingkatan, yakni *pertama* sanksi ringan, terdiri atas: 1) teguran lisan, 2) teguran tertulis, atau 3) pernyataan tidak puas secara tertulis. *Kedua*, sanksi sedang, terdiri atas: 1) penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun, 2) penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun, 3) penundaan kenaikan pangkat paling lama 1 (satu) tahun, atau 4) hakim nonpalu paling lama 6 (enam) bulan. *Ketiga*, sanksi berat, terdiri atas: 1) pembebasan dari jabatan struktural, 2) hakim nonpalu lebih dari 6 (enam) bulan sampai dengan 2 (dua) tahun, 3) pemberhentian sementara, 4) pemberhentian tetap dengan hak pensiun, atau 5) pemberhentian tetap tidak dengan hormat. Jika tidak terbukti, Komisi Yudisial melakukan pemulihan nama baik Hakim Terlapor dan memberitahukan kepada Hakim Terlapor tersebut secara berjenjang. Khusus untuk pengenaan sanksi Pemberhentian, maka akan diusulkan untuk dibawa ke sidang Majelis Kehormatan Hakim (MKH).

Selama 5 tahun terakhir Komisi Yudisial Republik Indonesia telah memutus sebanyak **1.879** laporan dalam Sidang Panel yang merupakan sidang pendahuluan. Sedangkan pelaksanaan Sidang Pleno untuk memutuskan terbukti atau tidak terbukti laporan dugaan pelanggaran KEPPH dan pengenaan sanksinya. Sepanjang tahun 2016 sampai dengan 2019 (tidak termasuk tahun 2015) telah menghasilkan **1.232** Putusan<sup>13</sup>.

**Tabel 1.19**  
**Pembahasan Laporan Masyarakat dalam Sidang Pleno**  
**Tahun 2016 s.d. 2019**

| No           | Tahun | Putusan Sidang Pleno     |                                | Jumlah |
|--------------|-------|--------------------------|--------------------------------|--------|
|              |       | Terbukti Melanggar KEPPH | Tidak Terbukti Melanggar KEPPH |        |
| 1.           | 2016  | 54                       | 209                            | 263    |
| 2.           | 2017  | 36                       | 165                            | 201    |
| 3.           | 2018  | 39                       | 251                            | 290    |
| 4.           | 2019  | 83                       | 395                            | 478    |
| Jumlah Total |       | 212                      | 1.020                          | 1.232  |

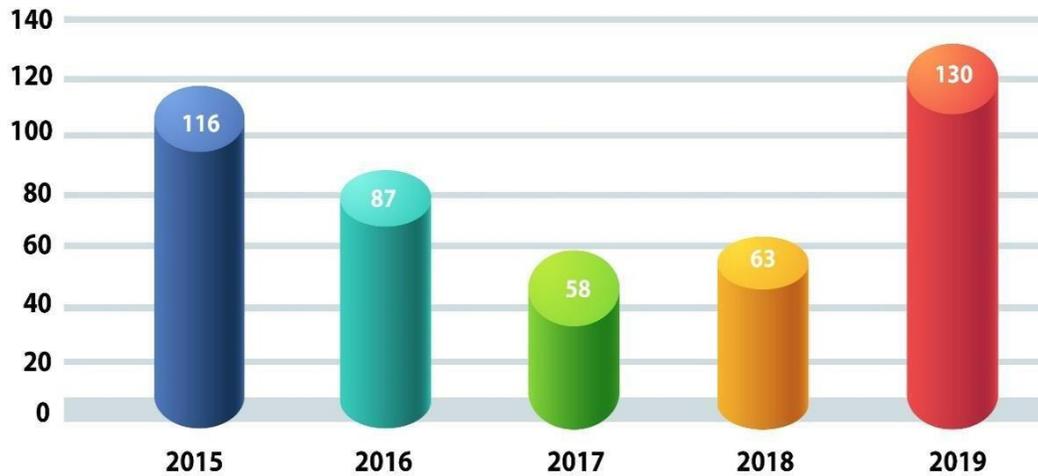
<sup>13</sup> Dalam laporan tahunan Tahun 2015 tidak terdapat penjelasan jumlah laporan yang telah diputuskan dalam sidang pleno. Laporan tahun 2015 hanya menyampaikan berdasarkan hasil sidang pleno terhadap Hakim Terlapor yang terbukti melakukan pelanggaran KEPPH telah direkomendasikan usul sanksi kepada MA sebanyak 116 orang

#### 4) Penjatuhan Sanksi Terhadap Hakim Terlapor

Komisi Yudisial Republik Indonesia memutuskan menjatuhkan sanksi kepada kepada **424** Hakim, sebagaimana diuraikan dalam diagram sebagai berikut:

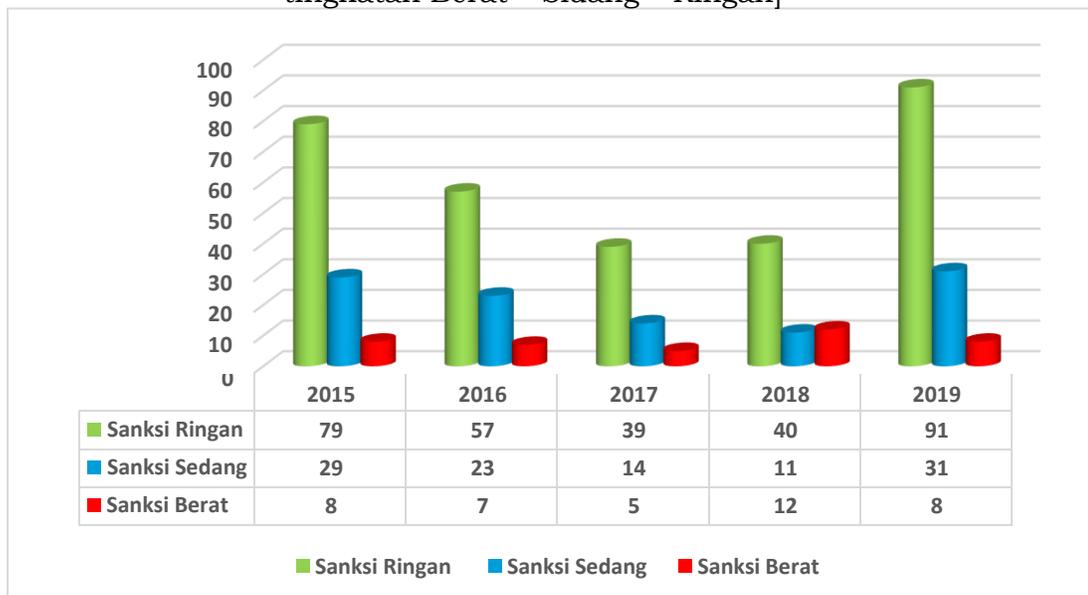
Gambar 1.12

Grafik Jumlah Hakim Dijatuhi Sanksi 2015-2019



Gambar 1.13

Jumlah Sanksi yang Dijatuhkan [berdasarkan tingkatan Berat – Sidang – Ringan]



## 5) Majelis Kehormatan Hakim (MKH)

Sidang MKH merupakan forum pembelaan diri bagi Hakim Terlapor yang terhadapnya diusulkan untuk dikenakan sanksi Pemberhentian Tetap. Adapun komposisi majelis MKH sebanyak 7 (tujuh) orang, terdiri atas 4 (empat) orang dari Anggota Komisi Yudisial dan 3 (tiga) orang Hakim Agung<sup>14</sup>.

Selama kurun waktu 5 tahun terakhir pelaksanaan sidang MKH telah berlangsung sebanyak **17** kali dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 1.20**  
**Pelaksanaan Sidang Majelis Kehormatan Hakim**  
**Tahun 2015 s.d. 2019**

| No.           | Tahun | Pelaksanaan MKH |
|---------------|-------|-----------------|
| 1.            | 2015  | 6               |
| 2.            | 2016  | 2               |
| 3.            | 2017  | 3               |
| 4.            | 2018  | 2               |
| 5.            | 2019  | 4               |
| <b>Jumlah</b> |       | <b>17</b>       |

Dari tabel di atas terlihat bahwa setiap tahun terdapat sidang MKH bagi Hakim Terlapor yang terancam hukuman pemberhentian, ini menunjukkan Integritas Hakim masih harus ditingkatkan

<sup>14</sup> Ketentuan mengenai sidang MKH diatur dalam Pasal 22F UU No. 18 Tahun 2011, sebagai berikut:

- (1) Sanksi berat berupa pemberhentian tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22D ayat (2) huruf c angka 4) dan angka 5) diusulkan Komisi Yudisial kepada Majelis Kehormatan Hakim.
- (2) Majelis Kehormatan Hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 4 (empat) orang anggota Komisi Yudisial dan 3 (tiga) orang hakim agung.
- (3) Majelis Kehormatan Hakim memeriksa dan memutus adanya dugaan pelanggaran Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim yang diusulkan oleh Komisi Yudisial atau Mahkamah Agung dalam waktu paling lama 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal usulan diterima.
- (4) Keputusan Majelis Kehormatan Hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diambil secara musyawarah dan mufakat dan apabila tidak tercapai keputusan diambil melalui suara terbanyak.
- (5) Mahkamah Agung wajib melaksanakan keputusan Majelis Kehormatan Hakim dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal diucapkan keputusan Majelis Kehormatan Hakim.

Penyelenggaraan MKH sendiri diatur secara teknis dalam Peraturan Bersama MA RI dan KY RI Nomor 04/PB.MA/IX/2012 dan Nomor 04/PB.KY/09/2012 tentang Tata Cara Pembentukan, Tata Kerja, Dan Tata Cara Pengambilan Keputusan MKH. Peraturan tersebut mendefinisikan MKH adalah forum pembelaan diri bagi hakim yang berdasarkan hasil pemeriksaan dinyatakan terbukti melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta diusulkan untuk dijatuhi sanksi berat berupa pemberhentian.

## 6) **Pendalaman Kasus**

Dalam menelusuri dugaan pelanggaran KEPP Hakim, Komisi Yudisial juga melakukan investigasi Pendalaman Kasus yang bersifat aktif.

Kerja-kerja investigasi bersifat unik dan berbeda dengan kegiatan biro lain karena menggunakan metode penyelidikan, pengamanan dan penggalangan (Lidpamgal). Di beberapa daerah Komisi Yudisial juga memiliki jejaring tertutup yang disebut dengan informan yang aktif memberikan informasi mengenai dugaan pelanggaran KEPPH.

Pada tahun 2015 s.d. 2019 Komisi Yudisial telah melakukan **216** investigasi pendalaman kasus yang terdiri dari 190 investigasi pendalaman kasus MTO *Type Operation* (MTO)<sup>15</sup> dan 26 kasus pendalaman kasus *Service type Operation* (STO)<sup>16</sup>. Dari tahun 2015 s.d. 2019 sejumlah **60** kasus hasil investigasi Pendalaman Kasus telah dilimpahkan kepada Biro Pengawasan Perilaku Hakim untuk diperiksa secara terbuka, disidangkan dan diputuskan. Sedangkan hasil investigasi tentang dugaan pelanggaran KEPPH yang dianggap belum ditemukan cukup bukti akan dimasukkan dalam database (*basic descriptive intelligence*) Biro Investigasi. Hasil investigasi ini dapat dibuka kembali sewaktu-waktu, baik untuk kebutuhan Pendalaman Kasus berikutnya atau kebutuhan Penelusuran Rekam Jejak.

Pada tahun 2018 Biro Investigasi dan Biro Pengawasan Perilaku Hakim melakukan inovasi dengan membentuk Unit Reaksi Cepat terhadap kasus-kasus yang berpotensi terbukti melanggar KEPP Hakim dan dikenakan sanksi berat sehingga diajukan ke Majelis Kehormatan Hakim. Semua kasus yang ditangani Unit Reaksi Cepat dibawa ke sidang MKH.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> MTO adalah pola kegiatan pengumpulan bahan keterangan terkait dengan dugaan pelanggaran KEPPH dengan batas waktu tertentu baik dalam proses pelaksanaan dan penyusunan laporan.

<sup>16</sup> STO adalah pola kegiatan pengumpulan bahan keterangan secara berkelanjutan terhadap suatu perbuatan, kejadian, peristiwa berkaitan dengan pelanggaran KEPPH dengan batas waktu investigasi yang lebih lama dari MTO;

<sup>17</sup> Kasus-kasus yang ditangani bersama oleh Unit REaksi Cepat, adalah sebagai berikut:

1. Pada tahun 2018, kasus hakim melakukan pencurian dan/atau memasuki rumah orang tanpa izin. Sidang pleno memutuskan pengenaan sanksi Pemberhentian kepada Hakim Terlapor, sehingga diajukan ke sidang MKH. Namun Hakim Terlapor mengundurkan diri sehingga sidang MKH tidak dilaksanakan.
2. Pada tahun 2018, kasus hakim berselingkuh dengan Pegawai pengadilan. Sidang Pleno memutuskan pengenaan sanksi Pemberhentian kepada Hakim Terlapor, sehingga Komisi Yudisial mengusulkan untuk diajukan ke sidang MKH Mahkamah Agung sudah lebih dulu memberikan sanksi Non-Palu 1 tahun, sehingga Komisi Yudisial mengikuti hasil Mahkamah Agung dan Hakim Terlapor tidak diajukan ke sidang MKH.
3. Pada Tahun 2019, kasus hakim mengkonsumsi narkoba dan memasukkan perempuan ke rumah dinas. Sidang Pleno memutuskan pengenaan sanksi Pemberhentian kepada Hakim Terlapor dan diajukan pada sidang MKH Majelis MKH memutuskan terbukti dan mengenakan sanksi Pemberhentian kepada Hakim Terlapor.

## 7) **Pemantauan**

Dari ribuan laporan yang disampaikan masyarakat kepada Komisi Yudisial, sebagian diantaranya merupakan permohonan agar Komisi Yudisial Republik Indonesia melakukan Pemantauan persidangan atas perkara yang sedang dihadapi Pelapor agar persidangan dapat berjalan secara objektif, transparan dan tidak memihak (*impartial*)<sup>18</sup>.

Pelaksanaan pemantauan dilaksanakan oleh Tim Pemantau dari Kantor Pusat atau dari Kantor Penghubung Komisi Yudisial (PKY) di daerah<sup>19</sup>.

**Tabel 1.21**  
**Data Pemantauan**  
**Tahun 2015 s.d. 2019**

| <b>Tahun</b>           | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>Total</b> |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Jumlah</b>          |             |             |             |             |             |              |
| Permohonan Pemantauan  | 309         | 376         | 408         | 590         | 543         | 2.226        |
| <b>Jumlah</b>          |             |             |             |             |             |              |
| Pelaksanaan Pemantauan | 79          | 94          | 195         | 161         | 134         | 663          |

### **c.5. Pengukuran Integritas Hakim.**

Komisi Yudisial pada tahun 2015 s.d. 2019 melaksanakan Program Peningkatan Integritas Hakim (PPIH) yang pada dimaksudkan untuk mengukur Integritas Hakim di wilayah tertentu dengan memperhatikan upaya Komisi Yudisial dalam meningkatkan Integritas Hakim. Upaya tersebut meliputi program

- 
4. Pada tahun 2019, kasus Kepala Pengadilan berselingkuh dengan bawahannya serta pernah meminta bahan baku pembangunan gedung pengadilan dari perusahaan. Sidang Pleno memutuskan pengenaan sanksi Pemberhentian dan Hakim Terlapor diajukan ke sidang MKH. Ini merupakan kasus hakim militer pertama yang di ajukan ke MKH sejak pembentukan MKH dan Komisi Yudisial.

<sup>18</sup>Dalam rangka melaksanakan kewenangan menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku Hakim, Komisi Yudisial mempunyai tugas antara lain melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap perilaku Hakim (Pasal 20 ayat 1 (a) UU No. 18 Tahun 2011 )

<sup>19</sup>Tim tersebut dapat melakukan pemantauan terhadap setiap tahapan agenda persidangan ataupun memilih tahapan agenda persidangan yang dianggap krusial.

Peningkatan Kapasitas Hakim, Pemantauan Persidangan, Advokasi Hakim dan Investigasi Hakim.

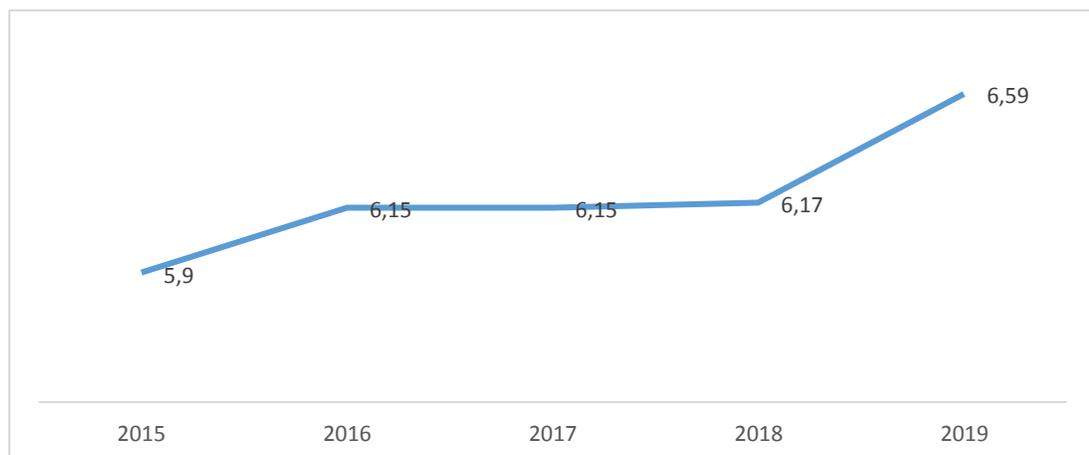
**Gambar 1.14 .Alur PPIH**



Indeks integritas hakim dari pengukuran yang dilakukan di 6 (enam) wilayah adalah:<sup>20</sup> skor 5,9 pada tahun 2015, skor 6,15 (2016), skor 6,15, (2017), skor 6,17 (2018) dan skor 6,59 (2019). Ini mengindikasikan adanya peningkatan efektivitas usaha untuk meningkatkan integritas hakim, termasuk apa yang dilakukan oleh Komisi Yudisial pada tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018. Ini berarti masuk kategori “Cukup Berintegritas”. Pengukuran tersebut sebagaimana tergambar dalam gambar di bawah ini:

**Gambar 1.15**

**Kurva Indeks Integritas Hakim 2015 s.d. 2019**



<sup>20</sup> Pengukuran dilakukan di 6 (enam) wilayah, yaitu, Mataram (NTB), Surabaya (Jawa Timur), Semarang (Jawa Tengah), Manado (Sulawesi Utara), Bandung (Jawa Barat) dan Makassar (Sulawesi Selatan).

### **c.6. Peningkatan Kapasitas Kelembagaan menjadi Organisasi yang Efektif dan Efisien**

Pencapaian kepuasan pelayanan publik terhadap Komisi Yudisial Republik Indonesia dilakukan dengan 2 (dua) survei, yaitu:

- 1) Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Komisi Yudisial

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik melalui kegiatan survei kepuasan masyarakat. Kegiatan survei ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Komisi Yudisial Republik Indonesia karna memiliki kewajiban melayani setiap warga negara untuk memenuhi hak dan kebutuhan dalam kerangka pelayanan publik. Hal tersebut untuk mencari celah terobosan dan perbaikan telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya agar mengetahui perbaikan di masa mendatang.

Sesuai ketentuan survei ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan sasaran mendorong partisipasi masyarakat sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara pelayanan, mendorong penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mendorong penyelenggara pelayanan menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan publik, dan Mengukur kecenderungan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Metode yang digunakan dalam mengukur Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah penelitian kuantitatif melalui pendekatan survei terhadap masyarakat yang menyampaikan laporan dugaan pelanggaran KEPPH. Komponen survei IKM tetap menggunakan 8 (delapan) komponen, yaitu kemudahan persyaratan, prosedur, lama waktu pelayanan, biaya, produk, kompetensi petugas, sarana dan prasarana, serta pengaduan dan saran.

Adapun hasil Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Komisi Yudisial Republik Indonesia sebagai berikut :

**Gambar 1.16**  
**Indeks Kepuasan Masyarakat**



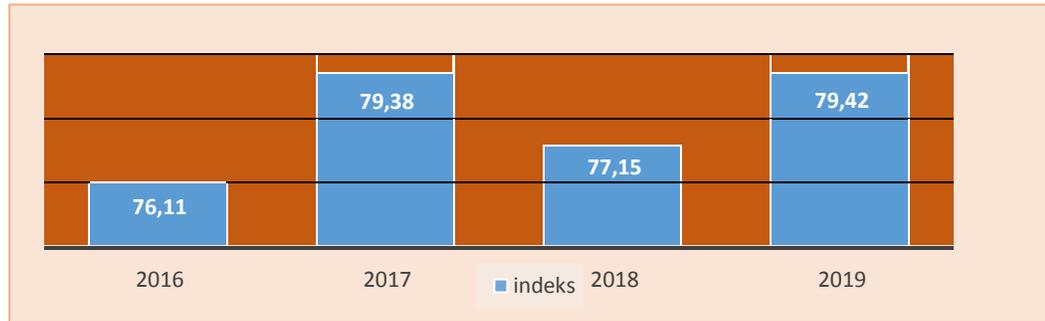
2) Survei Indeks Persepsi Masyarakat (IPM) terhadap Komisi Yudisial

Komisi Yudisial juga melakukan kegiatan pengukuran Indeks Persepsi Masyarakat terhadap kinerja Komisi Yudisial. Kegiatan ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar “pengetahuan” masyarakat mengenai kelembagaan Komisi Yudisial. Metode yang digunakan dalam mengukur Indeks Persepsi Masyarakat (IPM) yaitu dengan melakukan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei.

Survei ini dilakukan terhadap dua kategori responden, yaitu masyarakat awam dan ahli. Adapun wilayah persebaran populasi tersebut berada di 13 kota dimana kantor Komisi Yudisial dan kantor Penghubung Komisi Yudisial berkedudukan, yakni di Jakarta, Medan, Pekanbaru, Palembang, Semarang, Surabaya, Pontianak, Samarinda, Manado, Makassar, Kupang, Ambon dan Mataram. Komponen penilaian survei adalah persepsi publik yang terdiri atas 3 (tiga) aspek, yaitu kesadaran masyarakat (*public awareness*), kepercayaan masyarakat (*public trust*), dan harapan masyarakat (*public expectation*).

Pelaksanaan survei dilakukan ditahun 2016 s.d. tahun 2019 saja. Adapun hasil Survei Indeks Persepsi Masyarakat (IPM) terhadap Komisi Yudisial Republik Indonesia sebagai berikut :

**Gambar 1.17**  
**Indeks Persepsi Masyarakat**



Berdasarkan penjelasan data capaian masing-masing indikator kinerja Komisi Yudisial tersebut diatas terlihat jelas bahwa beberapa kinerja masih perlu dioptimalkan, begitu juga basis yang dijadikan indikator penghitungan juga perlu disempurnakan. Hal ini terlihat beberapa indikator yang masih dapat menggambarkan capaian kinerja seutuhnya sesuai mandat tujuan pembangunan nasional serta peran dan kewenangan Komisi Yudisial Republik Indonesia saat ini. Untuk itu diperlukan penyesuaian ukuran kinerja yang dapat mengukur kinerja Komisi Yudisial Republik Indonesia secara tepat sesuai dengan amanat tujuan pembangunan nasional serta peran dan kewenangan Komisi Yudisial kedepan.

Dari hasil analisa kondisi umum tersebut di atas yang meliputi kondisi umum dari peran dan kewenangan organisasi, kondisi dukungan sumber daya baik SDM, Saprass, serta capaian hasil kinerja periode sebelumnya menunjukkan kondisi Komisi Yudisial saat ini masih belum optimal. Hal tersebut berdampak pada dalam pencapaian kerjanya sehingga menuntut adanya peningkatan peran dan kapasitas Komisi Yudisial Republik Indonesia di masa mendatang.

Peran yang lebih baik lagi dalam menciptakan berbagai Kebijakan sesuai kewenangan utama khususnya dalam peningkatan kapasitas dan integritas Hakim yang dapat menjawab kebutuhan pembangunan hukum di Indonesia demi terciptanya keadilan hukum bagi masyarakat yang seluas-luasnya. Untuk menjawab kebutuhan tersebut maka perlu ditelaah kembali pengaruh lingkungan strategis baik melalui analisa potensi dan permasalahan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi Komisi Yudisial 5 (tahun) kedepan.

## **II.2. Potensi dan Permasalahan**

Sebagaimana peran dan tugas Komisi Yudisial Republik Indonesia yang telah dijelaskan di atas, serta sejalan dengan dinamika perubahan lingkungan strategis, baik global, nasional maupun daerah dengan segala Potensi dan Permasalahan yang dihadapi Komisi Yudisial Republik Indonesia yang semakin kompleks kedepannya. Maka berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh Komisi Yudisial Republik Indonesia menuntut adanya peningkatan peran dan kapasitas Komisi Yudisial Republik Indonesia dalam menciptakan berbagai kebijakan dalam peningkatan integritas dan kapasitas Hakim yang dapat menjawab kebutuhan pembangunan hukum di Indonesia demi terciptanya keadilan bagi masyarakat yang seluas-luasnya.

Komisi Yudisial memahami bahwa reformasi peradilan telah menghasilkan perbaikan pada Mahkamah Agung dan pengadilan di bawahnya, terutama pada aspek fisik dan hal-hal lain secara kuantitatif. Mengutip Laporan MA Tahun 2019 telah menyatakan Produktivitas Mahkamah Agung pada tahun 2019 yang telah memutuskan 20.058 perkara merupakan capaian yang baik, karena ini jumlah perkara terbanyak yang diputus dalam sejarah Mahkamah Agung.

Demikian pula rasio produktivitas memutuskan perkara yang mencapai 98,93% merupakan terbesar sepanjang sejarah MA, hingga jumlah sisa tunggakan perkara di MA terus menurun dari puluhan ribu menjadi 217 perkara. Hal tersebut tentu perlu diapresiasi, namun langkah-langkah perbaikan juga terus dilakukan agar Integritas Hakim terjaga di masa mendatang. Hal ini perlu sinergitas dalam mewujudkan harapan masyarakat terhadap peradilan di Indonesia yang berintegritas.

Integritas berasal dari bahasa latin *Integer* yang berarti utuh atau menyeluruh dan lengkap. Dalam dunia peradilan, integritas itu sendiri merupakan hal yang fundamental bagi tegaknya hukum dan keadilan karena integritas itu berkaitan dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap nilai-nilai yang ada. Integritas hakim merupakan jaminan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan. Krisis integritas hakim bukan hal sepele karena akan berujung pada *public distrust* terhadap lembaga peradilan.

Komisi Yudisial dituntut untuk juga berkontribusi dalam menjawab tantangan dan permasalahan tersebut dengan memperkuat berbagai aspek yang terkait dengan tugas dan fungsi organisasi dalam meningkatkan Integritas dan kapasitas hakim dalam kontribusi pembangunan hukum di Indonesia. Adapun potensi dan permasalahan yang dihadapi oleh Komisi Yudisial dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis kedepan adalah sebagai berikut:

#### 1. **Potensi**

1. Dalam pelaksanaan tugas dan kewenangan, Komisi Yudisial didukung oleh beberapa peraturan perundangan. Adapun peraturan perundangan tersebut meliputi
  - Undang-Undang Dasar 1945, Bab IX tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 24 B tentang Komisi Yudisial Republik Indonesia.
  - Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial Republik Indonesia. sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011;
  - Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2016 tentang Seleksi Calon Hakim Agung serta dengan memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU/XI/2013 dan 053/PUU-XIV/2016.
2. Modal pengembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang modern dalam mendukung pelaksanaan tugas dan Kewenangan Komisi Yudisial Republik Indonesia.

Untuk memaksimalkan tugas dan kewenangannya dalam melakukan peningkatan kapasitas Hakim, Komisi Yudisial memanfaatkan dukungan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang modern dalam mendukung pelaksanaan tugas dan Kewenangan lembaga sehingga diharapkan dukungan TIK tersebut dapat memberikan optimalisasi dalam pencapaian tujuan.

Pengembangan TIK ini dilakukan secara terus menerus dan simultan agar kontribusi kelembagaan dapat sejalan dengan situasi jaman saat ini. Pengembangan ini tidak hanya terbatas pada sarana dan prasarana namun juga kapasitas individu organisasi.

3. Potensi Koordinasi dan kerjasama antar instansi pemerintah dan non pemerintah dalam peningkatan kapasitas dan integritas Hakim dalam sistem peradilan hukum

Dalam rangka mewujudkan pembangunan hukum di Indonesia, perlu adanya koordinasi antar instansi pemerintah baik pusat dan daerah. Hal ini dirasakan sangat penting agar antar instansi pemerintah dapat mensukseskan tujuan pembangunan nasional khususnya pembangunan hukum di Indonesia. Kerjasama antar instansi dapat dilakukan dalam bentuk apapun demi terciptanya keadilan hukum bagi masyarakat sehingga Kerjasama tersebut dapat menghasilkan tingkat kepercayaan masyarakat dalam sistem peradilan hukum di Indonesia.

4. Ikatan kuat dengan jejaring masyarakat dan *stakeholders* lainnya yang sejak awal pendirian lembaga terus menerus dirawat secara optimal.

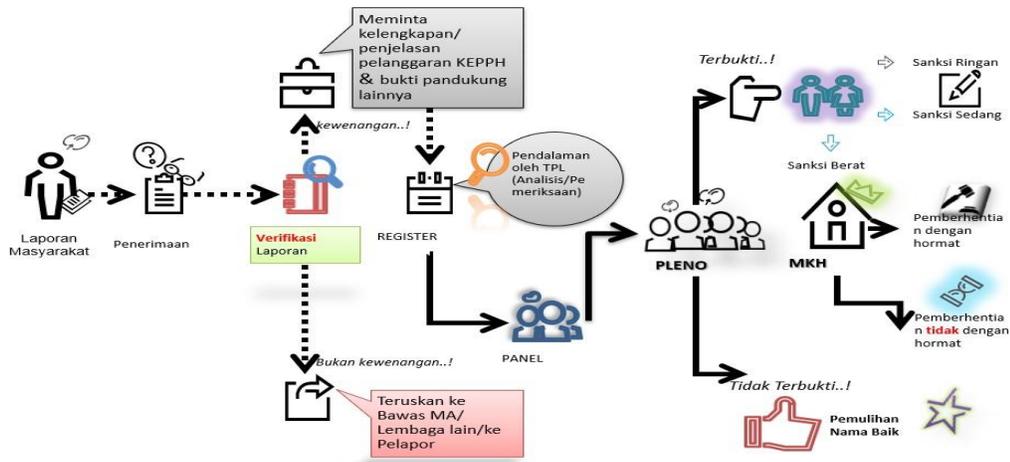
Keberadaan peran serta *stakeholders* atau masyarakat dalam mendukung tugas dan kewenangan Komisi Yudisial dirasakan sangat mutlak karena Komisi Yudisial tidak dapat berdiri sendiri dalam menjalankan pengawasan hakim. Kolaborasi peran *stakeholders* masyarakat dengan Komisi Yudisial dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap putusan perkara di pengadilan.

## 2. **Permasalahan**

1. Masih Tingginya ketidakpuasan publik terhadap komitmen perilaku hakim berdasarkan KEPPH.

Dalam rangka mewujudkan hakim yang berkomitmen untuk melaksanakan KEPPH dengan indikasi capaian hasil pada menurunnya angka pelanggaran etik yang dilakukan oleh hakim, tentunya terdapat serangkaian proses yang harus dilaksanakan Komisi Yudisial Republik Indonesia. Proses yang dimaksudkan dalam hal ini adalah melalui penanganan laporan masyarakat yang berawal dari diterimanya laporan masyarakat.

**Gambar 1.18**  
**Alur Penanganan Laporan Masyarakat**



Kecenderungan kuantitas yang konstan pada 5 (lima) tahun terakhir di atas 1400 laporan/tahun. Pelanggaran KEPPH yang didominasi pada butir 10 KEPPH yaitu Bersikap Profesional menunjukkan perlunya peningkatan dan penguatan komitmen perilaku hakim bahkan dalam putusannya.

Selama tahun 2015 sd 2019 Komisi Yudisial telah menerima laporan masyarakat mengenai dugaan pelanggaran KEPPH sebanyak 6.368 laporan dan 6.060 laporan surat tembusan. Adapun data usul penjatuhan sanksi kepada Mahkamah Agung Sejak tahun 2015 s.d. 2019 Komisi Yudisial telah merekomendasikan hakim yang melanggar KEPPH kepada Mahkamah Agung sebanyak 454 hakim. Wilayah dimana pelanggaran paling banyak terjadi seluruhnya berasal dari 5 (lima) kota besar secara berturut-turut sebagai berikut yaitu Jakarta, Jawa Timur, Jawa Tengah , Jawa Barat dan Sumatra Utara.

2. Relevansi kuat antara peran MA dan KY atas kualitas putusan dengan jumlah perkara.

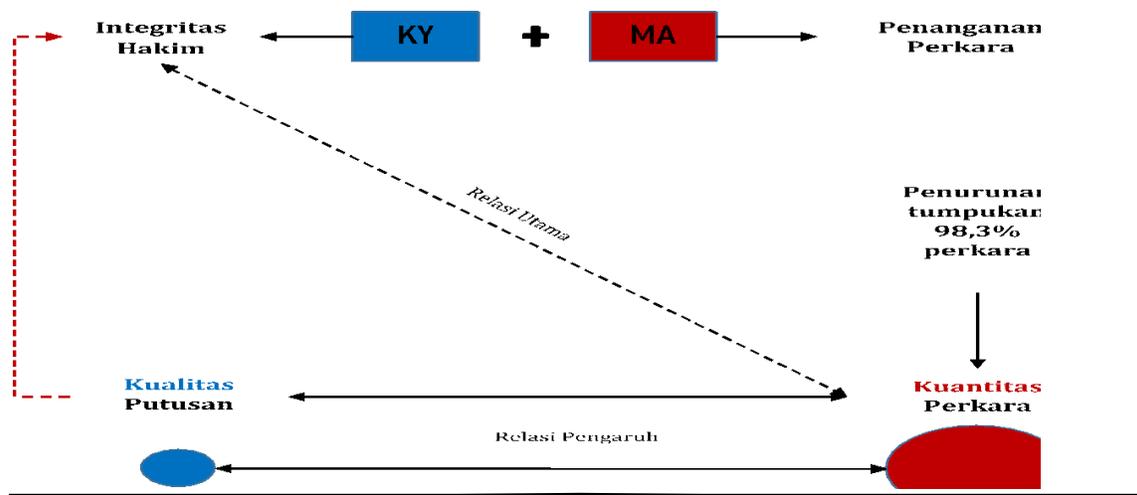
Komisi Yudisial memiliki peran besar dalam memberikan pengaruh integritas seorang hakim pada perbaikan dunia peradilan sehingga kembalinya kepercayaan masyarakat terhadap profesi hakim dapat dibuktikan dengan terceminnya pada fakta, yang salah satunya adalah terkait relevansi pada kualitas putusan.

Sebagaimana hasil yang terus berulang pada temuan penelitian putusan hakim, Komisi Yudisial percaya bahwa perilaku dan profesionalitas seorang hakim dapat tercermin dari putusan yang dihasilkannya, begitu juga sebaliknya dimana putusan yang berkualitas dan benar hampir pasti dihasilkan dari hakim dengan integritas yang tinggi. Penyelesaian perkara secara signifikan merupakan capaian yang konkret, namun perlu juga ditekankan bahwa ukuran tersebut tidak dapat berdiri sendiri. Tingginya jumlah putusan yang dihasilkan bisa jadi menggambarkan produktivitas, tapi belum tentu merepresentasikan bagaimana kualitasnya, bahwa capaian kuantitas bukan satu-satunya jawaban atas masalah dunia peradilan.

Bukti adanya dampak signifikan integritas hakim untuk perbaikan dunia peradilan yang salah satunya berujung pada kualitas putusan, dijelaskan pada konsepsi mengenai adanya korelasi pengaruh kualitas putusan dengan kuantitas perkara, sebagaimana digambarkan pada skema berikut:

**Gambar 1.19**

**Konsepsi Korelasi kualitas putusan dan kuantitas perkara**



Ukuran kualitatif sekalipun sulit dalam rasionalisasinya justru menjadi peluang pada formulasi sebuah upaya perbaikan, analogi yang sama terdapat pada sebuah metode kualitatif yang akurasi datanya tidak terletak pada keterwakilan populasi sebagaimana metode kuantitatif. Pada ukuran kualitatif akurasi data justru terletak pada pendalaman masalah dan pengulangan issue pada mayoritas sampel. Dengan demikian sehingga jika telah diketahui secara tepat masalah utamanya, maka solusi perbaikannya hanya perlu difokuskan pada titik-titik tertentu. Jika capaian kuantitas penanganan perkara mencapai ukuran 1.000, maka guna memastikan kualitas putusannya Komisi Yudisial hanya perlu fokus pada titik tertentu dengan jumlah kurang dari 1.000 perkara dimaksud. Akhirnya analogi fokus yang kecil tetapi mampu mempengaruhi sebuah gambaran yang besar menjadi logis. Titik tertentu dan fokus kecil dimaksud, dengan kuat diyakini ada pada aspek Integritas hakim.

#### 4. Tingkat pemahaman publik terhadap Lembaga KY

Komisi Yudisial melakukan pengukuran terhadap Persepsi Masyarakat atas kinerja Komisi Yudisial. Pengukuran ini dilakukan terhadap dua kategori responden, yaitu masyarakat awam dan ahli. Adapun wilayah persebaran populasi tersebut berada di 13 kota dimana kantor Komisi Yudisial Republik Indonesia dan kantor Penghubung Komisi Yudisial Republik Indonesia.

Keberadaan penghubung Komisi Yudisial Republik Indonesia yaitu Medan, Pekanbaru, Palembang, Semarang, Surabaya, Pontianak, Samarinda, Manado, Makassar, Kupang, Ambon dan Mataram. Komponen penilaian survei adalah persepsi publik yang terdiri atas 3 (tiga) aspek, yaitu kesadaran masyarakat (*public awareness*), kepercayaan masyarakat (*public trust*), dan harapan masyarakat (*public expectation*).

Adapun hasil pengukuran persepsi masyarakat terhadap kinerja Komisi Yudisial Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

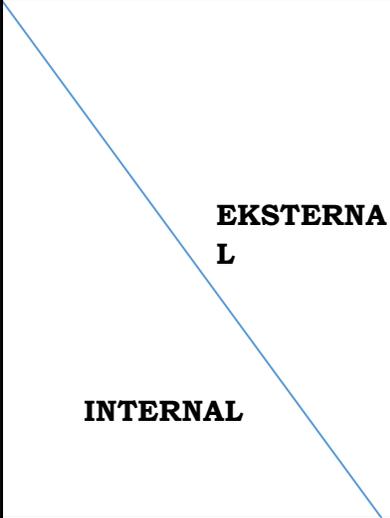
**Gambar 1.20**  
**Indeks Persepsi Masyarakat terhadap Peran KY**



Dari hasil pengukuran tersebut di atas menunjukkan bahwa tingkat pemahaman publik Lembaga Komisi Yudisial masih belum optimal. Keberhasilan peran KY tidak terlepas dari partisipasi dan dorongan *stakeholders* atau masyarakat dalam mendukung pembangunan hukum di Indonesia sehingga masyarakat pencari keadilan dapat terpenuhi ekspektasinya.

Dari hasil Analisa lingkungan strategis baik secara internal lembaga maupun eksternal ke *stakeholders* tersebut diatas, atau lebih dikenal dengan analisis *SWOT*, dapat dilakukan identifikasi dan klasifikasi secara kualitatif terhadap faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi bisnis organisasi, lalu melakukan kategorisasi berdasarkan prioritas dan urgensi, menganalisis keterkaitan diantara seluruh unsurnya, serta melihat berbagai alternatif kebijakan yang mungkin dilakukan berdasarkan peluang dan ancaman ke depan berikut alternatif solusinya. Adapun hasil analisis *SWOT* dalam menentukan strategi dan arah kebijakan Komisi Yudisial Republik Indonesia adalah sebagai Tabel di bawah ini :

**Tabel 1.22**  
**Analisa SWOT Lingkungan Strategis Internal dan Eksternal**

|  |  |   |
|--|--|---|
|   | <p><b>Peluang (O) :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya dukung peraturan perundang-undangan</li> <li>2. Adanya dukungan TIK dalam pelaksanaan tugas dan wewenang KY</li> <li>3. Adanya kerjasama KY dengan beberapa stakeholders</li> <li>4. Adanya partisipasi masyarakat</li> </ol> | <p><b>Tantangan (T):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum adanya pemahaman antara MA dan KY terkait Kode etik</li> <li>2. Adanya intervensi conflict of interest</li> <li>3. Menurunnya jumlah laporan masyarakat terkait pelanggaran KEPPH</li> <li>4. Minat CHA dan CH Adhoc di MA berkurang</li> <li>5. Rendahnya kepercayaan dan kepedulian terhadap Lembaga KY</li> </ol> |
| <p><b>Kekuatan (S):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Pimpinan</li> <li>2. Sudah tersedia SOP kegiatan</li> <li>3. Adanya dukungan kantor penghubung di beberapa daerah</li> </ol>  | <p><b>Alternatif Strategi (S-O):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Peningkatan Pengawasan Hakim</li> <li>b) Profiling Hakim</li> </ol>   | <p><b>Alternatif Strategi (S-T):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Penguatan Kapasitas Hakim</li> </ol>   |
| <p><b>Kelemahan (W):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. SDM dari sisi jumlah dan kualitas belum memadai</li> <li>2. SOTK belum ideal</li> <li>3. Saprass belum memadai</li> <li>4. Belum terbangun mentalitas pimpinan dan atau pegawai untuk berkomitmen melaksanakan tupoksi KY secara jujur dan professional</li> <li>5. Belum efektifnya pelaksanaan manajemen kinerja</li> </ol> | <p><b>Alternatif Strategi (W-O):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Pemberdayaan Stakeholder</li> </ol>   | <p><b>Alternatif Strategi (W-T):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Penataan dan Penguatan Kapasitas Kelembagaan</li> </ol>  |

Untuk itu, peran Komisi Yudisial kedepan sesuai dengan isu-isu strategisnya harus dapat memberikan perubahan yang lebih baik lagi sehingga tujuan Komisi Yudisial kedepan adalah dapat **“Terwujudnya Kepercayaan Publik Terhadap**

**Integritas Hakim di Indonesia**". Untuk mencapai tujuan tersebut maka peta strategi yang dibangun adalah sesuai dengan gambar dibawah ini

**Gambar 1.21 Peta Strategi Komisi Yudisial**



## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN**

#### **2.1. Visi dan Misi**

##### **2.1.1 Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Terpilih**

Sesuai dengan amanat yang diemban dalam RPJMN 2015-2019 adalah meneguhkan kembali jalan ideologis dalam visi pemerintah periode 2020-2024 adalah:

***“TERWUJUDNYA INDONESIA YANG BERDAULAT, MANDIRI DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG-ROYONG”***

Untuk mewujudkan visi tersebut, akan ditempuh melalui misi Presiden dan Wakil Presiden Jokowi dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin sebagai berikut:

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkeimbangan, dan demokratis berlandaskan negara hukum.
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim.
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera.
5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing.
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional.
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden, dan melakukan transformasi ekonomi, maka terdapat 5 arahan utama Presiden dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2020-2024 sebagai berikut :

1. Pembangunan Sumber Daya Manusia;

Membangun SDM pekerja yangkeras dan dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dari talenta global.

2. Pembangunan Infrastruktur

Melanjutkan pembangunan infrastruktur untuk menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses ke kawasan wisata, mendongkrak lapangan kerja baru dan mempercepat peningkatan nilai tambah perekonomian rakyat.

3. Penyederhanaan Regulasi

Menyederhanakan segala bentuk regulasi dengan pendekatan Omnibus Law terutama menerbitkan 2 undang-undang. Pertama UU Cipta Lapangan Kerja. Kedua UU pemberdayaan UMKM.

4. Penyederhanaan Birokrasi

Memprioritaskan investasi untuk penciptaan lapangan kerja, memangkas prosedur dan birokrasi panjang dan menyederhanakan eselonisasi.

5. Transformasi ekonomi

Melakukan transformasi ekonomi dari ketergantungan SDA menjadi daya saing manufaktur dan jasa modern yang mempunyai nilai tambah tinggi bagi kemakmuran bangsa demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Untuk mewujudkan visi dan misi pembangunan nasional dalam RPJMN 2020-2024, maka telah ditetapkan 7 (tujuh) agenda pembangunan RPJMN IV tahun 2020-2024. Adapun 7 (tujuh) agenda pembangunan RPJMN ke IV tahun 2020 -2024 sebagaimana gambar dibawah ini.

Gambar 2.1

7 (tujuh) agenda pembangunan RPJMN ke IV tahun 2020 -2024



Sumber RPJMN 2020-2024

Adapun Uraian masing-masing agenda pembangunan RPJMN ke IV tahun 2020-2024 adalah sebagaimana gambar dibawah ini.

Gambar 2.2. penjelasan masing agenda pembangunan RPJMN 2020-2024

**Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas**

Peningkatan inovasi dan kualitas Investasi merupakan modal utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, berkelanjutan dan mensejahterakan secara adil dan merata.

Pembangunan ekonomi akan dipacu untuk tumbuh lebih tinggi, inklusif dan berdaya saing melalui:

- 1) Pengelolaan sumber daya ekonomi yang mencakup pemenuhan pangan dan pertanian serta pengelolaan kelautan, sumber daya air, sumber daya energi, serta kehutanan; dan
- 2) Akselerasi peningkatan nilai tambah *agro-fishery industry*, kemaritiman, energi, industri, pariwisata, serta ekonomi kreatif dan digital

**Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan & Menjamin Pemerataan**

Pengembangan wilayah ditujukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemenuhan pelayanan dasar dengan memperhatikan harmonisasi antara rencana pembangunan dengan pemanfaatan ruang.

Pengembangan wilayah yang mampu menciptakan keunggulan daerah, keberlanjutan ini dapat dilakukan melalui:

- 1) Pengembangan sektor/ komoditas/kegiatan unggulan daerah,
- 2) Distribusi pusat-pusat pertumbuhan (PKW) ke wilayah belum berkembang,
- 3) Peningkatan daya saing wilayah yang inklusif,
- 4) Memperkuat kemampuan SDM dan Iptek berbasis kewilayahan dalam mendukung ekonomi unggulan daerah, serta
- 5) Meningkatkan IPM melalui pemenuhan pelayanan dasar secara merata.

**Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing**

Manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah.

Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter, melalui:

- 1) Pengendalian penduduk dan pengaturan tata kelola kependudukan;
- 2) Penguatan pelaksanaan perlindungan sosial;
- 3) Peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan menuju cakupan kesehatan semesta;
- 4) Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas;
- 5) Peningkatan kualitas anak, perempuan, dan pemuda;
- 6) Pengentasan kemiskinan; dan
- 7) Peningkatan produktivitas dan daya saing.

**Membangun Kebudayaan dan Karakter Bangsa**

Pembangunan kebudayaan dan karakter bangsa memiliki kedudukan sentral dalam kerangka pembangunan nasional untuk mewujudkan negara-bangsa yang maju, modern, unggul, berdaya saing dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain.

Mentalitas disiplin, etos kemajuan, etika kerja, jujur, taat hukum dan aturan, tekun, dan gigih adalah karakter dan sikap mental yang membentuk nilai-nilai budaya di dalam masyarakat. Pembangunan karakter dilaksanakan secara holistik dan integratif dengan melibatkan segenap komponen bangsa melalui:

- 1) Memperkokuh ketahanan budaya bangsa,
- 2) Memajukan kebudayaan,
- 3) Meningkatkan pemahaman, pengamalan, dan penghayatan nilai agama,
- 4) Meningkatkan kualitas dan ketahanan keluarga
- 5) Meningkatkan budaya literasi

**Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi & Pelayanan Dasar**

Perkuatan infrastruktur ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan nasional.

Pemerintah Indonesia akan memastikan pembangunan infrastruktur akan didasarkan kebutuhan dan keunggulan wilayah melalui:

- 1) Menjadikan keunggulan wilayah sebagai acuan untuk mengetahui kebutuhan infrastruktur wilayah,
- 2) Peningkatan pengaturan, pembinaan dan pengawasan dalam pembangunan,
- 3) Pengembangan infrastruktur perkotaan berbasis TIK,
- 4) Rehabilitasi sarana dan prasarana yang sudah tidak efisien,
- 5) Mempermudah perijinan pembangunan infrastruktur.

**Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim**

Pembangunan nasional perlu memperhatikan segenap dukungan sumber daya alam dan daya tampung lingkungan hidup, kerentanan bencana, dan perubahan iklim.

Pembangunan lingkungan hidup, serta peningkatan ketahanan bencana dan perubahan iklim akan diarahkan melalui kebijakan:

- 1) Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup;
- 2) Peningkatan Ketahanan Bencana dan Iklim; serta
- 3) Pembangunan Rendah Karbon.

**Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik**

Negara wajib terus hadir dalam melindungi segenap bangsa, memberikan rasa aman serta pelayanan publik yang berkualitas pada seluruh warga negara dan menegakkan kedaulatan negara.

Pemerintah akan terus berupaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan yang dapat diakses oleh semua masyarakat melalui:

- 1) Reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik berkualitas,
- 2) Meningkatkan Hak Hak Politik Dan Kebebasan Sipil,
- 3) Memperbaiki sistem peradilan, penataan regulasi dan tata kelola keamanan siber,
- 4) Mempermudah akses terhadap koadilan dan sistem anti korupsi,
- 5) Mempermudah akses terhadap pelayanan dan perlindungan WNI di luar negeri

Dari tujuh agenda pembangunan nasional tersebut diatas, maka Komisi Yudisial berperan pada agenda ke 7 (tujuh), yaitu memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik dengan melakukan terobosan dan inovasi dalam memperbaiki sistem peradilan hukum di Indonesia.

### **2.1.2 Visi dan Misi Komisi Yudisial**

Sebagaimana agenda pembangunan dalam RPJMN tersebut di atas yang menjadi tanggungjawab Komisi Yudisial Republik Indonesia, yaitu memperkuat stabilitas politik hukum, pertahanan dan keamanan dan transformasi pelayanan publik. Hal tersebut tercapai dengan melakukan terobosan dan inovasi dalam memperbaiki sistem peradilan hukum di Indonesia yang dapat memberikan tercapainya keadilan hukum bagi masyarakat pencari keadilan maka visi Komisi Yudisial Republik Indonesia ditetapkan sebagai berikut:

***“Menjadi Lembaga yang Kredibel untuk Akuntabilitas Hakim”.***

Visi merupakan suatu pandangan jauh kedepan yang akan mengarahkan kita untuk menuju pada kondisi yang akan dicapai di masa depan. Visi akan diwujudkan oleh seluruh pemangku kepentingan baik di internal maupun pemangku kepentingan di luar Komisi Yudisial Republik Indonesia. Untuk memperjelas visi tersebut, maka akan diuraikan pengertian kata-kata sebagai berikut:

Kredibel : Keadaan/kondisi yang dapat dipercaya dan bisa dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

[Frasa ‘Kredibel’ dipilih sebagai diksi yang lebih padat serta mampu mengakomodir banyak istilah lainnya seperti bersih, transparan, partisipatif, akuntabel, dan kompeten sebagaimana digunakan pada

Visi KY sebelumnya di tahun 2014-2019]

Akuntabilitas : sebuah konsep etika yang dekat dengan administrasi publik pemerintahan (lembaga eksekutif pemerintah, lembaga legislatif parlemen dan lembaga yudikatif Kehakiman).

[Frasa 'Akuntabilitas' dipilih sebagai diksi yang menyeimbangkan Independensi sekaligus cukup visible untuk dicapai selama 5 tahun kedepan]

Berdasarkan pada wewenang, tugas, dan fungsi yang telah dimandatkan oleh konstitusi dan Undang-Undang kepada Komisi Yudisial Republik Indonesia, rumusan pada misi harus memberikan gambaran mengenai upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi. Selain itu, secara substansial formulasi misi harus sejalan dengan konten pada Visi, sekaligus mampu menjadi jembatan penjabaran visi ke dalam tujuan lembaga.

Mengacu pada pointers tersebut, maka misi Komisi Yudisial Republik Indonesia tahun 2020-2024 yakni :

1. **Meningkatkan Integritas dan Kapasitas Hakim.**
2. **Meningkatkan Penguatan Kelembagaan dan Pemberdayaan Partisipasi Publik.**

Misi Komisi Yudisial merupakan penjabaran dari cita-cita dan landasan kerja organisasi serta merupakan fondasi dari perencanaan strategik Komisi Yudisial 2020-2024. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh entitas Komisi Yudisial dan para pemangku kepentingan dapat mengenal dan mengetahui peran, program/sasaran kerja serta hasil yang akan diperoleh/dicapai oleh Komisi Yudisial.

## **2.2. TUJUAN KOMISI YUDISIAL**

Penjabaran akhir visi dan misi sebuah lembaga pada skema jangka menengah diwujudkan melalui rumusan tujuan. Selain mendasarkan diri pada identifikasi masalah serta kemampuan organisasi, sebuah tujuan juga diupayakan menjadi agregat atau bentuk konversi utama dari seluruh upaya yang telah dan mungkin dilakukan. maka berdasarkan hal-hal dimaksud, rumusan tujuan Komisi Yudisial adalah Terwujudnya Peningkatan Kepercayaan Publik Terhadap Integritas Hakim.

### 2.3. SASARAN STRATEGIS KOMISI YUDISIAL

Sasaran strategis Komisi Yudisial merupakan penjabaran dari tujuan yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dan akan dihasilkan dalam jangka waktu tertentu yaitu periode renstra 2020-2024. Pada pointers lain, sasaran strategis diposisikan sebagai ukuran pencapaian dari tujuan lembaga, pencerminan berfungsinya *outcomes* dari seluruh program, sekaligus mampu menggambarkan relasinya logisnya dengan sasaran pada RPJMN maupun RPJPN.

Sasaran strategis yang dirumuskan akan menjadi arahan dan tolok ukur yang jelas dalam penyusunan strategi, program dan kegiatan berikut indikator keberhasilannya. Pada periode Renstra 2020-2024, Komisi Yudisial menetapkan sasaran strategis sebagai berikut:

- 1. Meningkatkan Integritas Hakim;**
- 2. Meningkatnya Kapasitas Manajemen Internal**

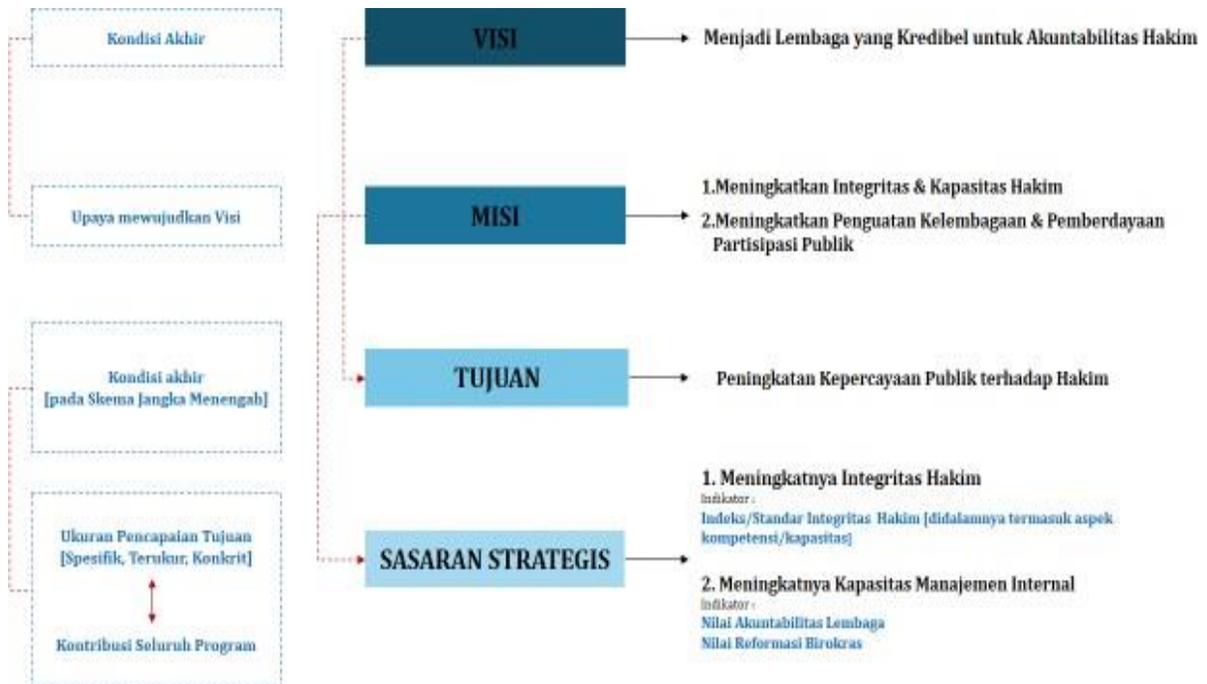
Ketercapaian sasaran strategis Komisi Yudisial, diukur dengan menggunakan indikator kinerja sasaran strategis (IKS), yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Ketercapaian Sasaran Strategis diukur Dengan**  
**Indikator Kinerja Sasaran Strategis**

| <b>No</b> | <b>Sasaran Strategis</b>                  | <b>Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKS)</b>  |
|-----------|---|---|
| <b>1.</b> | Meningkatnya Integritas Hakim             | Skor Indeks integritas hakim mencapai skor 8 ditahun 2024   |
| <b>3.</b> | Meningkatnya Kapasitas Manajemen Internal | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nilai akuntabilitas lembaga mencapai skor 80 ditahun 2024</li><li>• Nilai reformasi birokrasi mencapai predikat “A” di tahun 2024</li></ul> |

Secara singkat berikut ini merupakan skema yang menggambarkan relevansi konten pada tiap level berikut juga formulasi rumusan yang telah ditetapkan sebagaimana gambar di bawah ini:

**Gambar 2.3**  
**Skema Relasi Visi – Misi – Tujuan – Sasaran Strategis**



Melalui gambar di atas dapat diperoleh keterkaitan antara visi, misi, tujuan hingga sasaran strategis Komisi Yudisial RI tahun 2020-2024. Hal tersebut akan memudahkan menggambarkan satu keterkaitan yang utuh dalam mencapai tujuan lembaga yaitu peningkatan kepercayaan publik terhadap hakim.

Adapun Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja Utama dan Target Kinerja tahunan Komisi Yudisial Republik Indonesia untuk tahun 2020-2024 adalah sebagaimana pada Tabel dibawah ini.

Tabel 2.1  
Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah

| TUJUAN  | INDIKATOR                                 | SASARAN STRATEGIS & PROGRAM                     |  | TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE- |           |             |             |             |
|---|---|---|--|---------------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
|   |   | INDIKATOR SASARAN                               |  | 2020                                  | 2021      | 2022        | 2023        | 2024        |
| Terwujudnya Peningkatan kepercayaan publik terhadap hakim | Tingkat Kepercayaan Publik Terhadap Hakim | <b>Meningkatnya Integritas Hakim</b>            |  |                                       |           |             |             |             |
|   |   | Indikator Sasaran Strategis                     |  |                                       |           |             |             |             |
|   |   | 1.  | Indeks Integritas Hakim                                  | Skor 6.72                             | Skor 7.04 | Skor 7.36   | Skor 7.68   | Skor 8.00   |
|   |   | Indikator Sasaran Program                       |  |                                       |           |             |             |             |
|   |   | a)  | Tingkat Kualitas Pengawasan Hakim                        | Skor 70                               | Skor 75   | Skor 80     | Skor 85     | Skor 90     |
|   |   | b)  | Persentase Hakim yang memenuhi standar Kode Etik [KEPPH] | 40%                                   | 45%       | 50%         | 55%         | 60%         |
|   |   | c)  | Kualitas Profil Hakim Sesuai Standar                     | 50                                    | 60        | 70          | 80          | 90          |
|   |   | d)  | Prosentase Kontribusi Stakeholder & Publik               | 50%                                   | 55%       | 60%         | 65%         | 70%         |
|   |   | e)  | Persentase Pemanfaatan Teknologi Informasi               | 75%                                   | 80%       | 85%         | 90%         | 95%         |
|   |   | <b>Meningkatnya Kualitas Manajemen internal</b> |  |                                       |           |             |             |             |
|   |   | Indikator Sasaran Strategis                     |  |                                       |           |             |             |             |
|   |   | 2.  | Nilai Akuntabilitas Lembaga                              | Baik                                  | Baik      | Baik        | Sangat Baik | Sangat Baik |
|   |   | 3.  | Nilai Reformasi Birokrasi                                | Nilai A                               | Nilai A   | Nilai A     | Nilai A     | Nilai A     |
|   |   | Indikator Sasaran Program                       |  |                                       |           |             |             |             |
|   |   | a)  | Predikat “Baik” Pengelolaan Organisasi                   | Baik                                  | Baik      | Baik        | Baik        | Baik        |
|   |   | c)  | Indeks Profesionalisme Pegawai                           | Indeks 60                             | Indeks 65 | Indeks 67,5 | Indeks 70   | Indeks 72,5 |

### **BAB III**

## **ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**

### **III.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional**

Sebagaimana arah kebijakan dan strategi Pembangunan dalam penengakkan hukum nasional pada RPJMN 2020-2024 terdapat 4 (empat) arah kebijakan yang meliputi 1) Penataan Regulasi, 2) perbaikan Sistem Hukum Pidana dan Perdata, 3) Penguatan Sistem Anti Korupsi, 4) Penguatan Akses terhadap Keadilan. Dari ke 4 (empat) arah kebijakan nasional tersebut, terdapat 2 (dua) poin yang menjadi wewenang dan tanggungjawab Komisi Yudisial Republik Indonesia, yaitu Perbaikan Sistem Hukum Pidana dan Perdata serta Penguatan Akses terhadap Keadilan. Adapun masing-masing strategi dari 2 (dua) arah kebijakan penegakkan hukum nasional dalam RPJMN 2020-2024 tersebut yang relevan dengan wewenang dan tanggung jawab Komisi Yudisial adalah Peningkatan integritas dan pengawasan hakim serta pemberdayaan hukum bagi masyarakat. Untuk memperjelas arah kebijakan dan strategi pembangunan nasional dalam RPJMN 2020-2024 dapat dilihat sebagaimana pada gambar dibawah ini.

Gambar.3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Penegakan Hukum Nasional



### III.2. Arah Kebijakan dan Strategi Komisi Yudisial

Untuk mencapai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II, Arah kebijakan dan strategi Komisi Yudisial Republik Indonesia mengacu pada arah kebijakan dan strategi nasional dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional periode 2020-2024.

Strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran Komisi Yudisial periode 2020 – 2024 dirumuskan berdasarkan tantangan, peluang, kekuatan dan kelemahan dari lingkungan internal maupun eksternal dengan menggunakan analisis SWOT di atas. Adapun hasil analisis SWOT dalam menentukan strategi dan arah kebijakan Komisi Yudisial adalah sebagai berikut:

#### 3.2.1 Arah Kebijakan dan Strategi

Melalui Renstra lembaga 2020-2024, **Komisi Yudisial hendak menajamkan spesialisasinya pada aspek integritas hakim yang selama ini menjadi domain utama.**<sup>22</sup> Pada konteks eksternal, dalam rangka penguatan peran keluar, arah yang ditetapkan adalah membangun kredibilitas lembaga sebagai pihak yang terpercaya dan kompeten dalam aspek integritas profesi hakim. Pada konteks internal, arah yang ditetapkan adalah integrasi pelaksanaan fungsi tugas lembaga antar unit yang sepenuhnya sinergis, berlanjut, tanpa ada kerja yang parsial.

Arah kebijakan dan strategi Komisi Yudisial ini akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan sebagai berikut :

1. Menjadikan Renstra Komisi Yudisial sebagai pusat acuan dalam menerjemahkan tugas dan fungsi Komisi Yudisial ke dalam bentuk perencanaan program dan kegiatan di Komisi Yudisial, dengan melakukan upaya memastikan dan menjamin keberhasilan pelaksanaan Renstra Komisi Yudisial.

---

<sup>22</sup> Berdasarkan analisis struktur UU No. 18 tahun 2011 tentang Komisi Yudisial, perbandingan antara tugas fungsi pada Aspek Integritas-Perilaku dengan Aspek Non Integritas [Kapasitas, Kesejahteraan, Advokasi] adalah 85% : 15%.

Aspek Integritas-Perilaku mendominasi dengan 17 konten baik pasal, ayat, maupun butir dengan nomenklatur yang bersifat langsung seperti: Melakukan, Menerima, Menaati, Menjaga Kerahasiaan, Menegakkan, Memutuskan, Menyimpulkan...

Sementara Aspek Non Integritas [Kapasitas, Kesejahteraan, Advokasi] terdiri atas 3 konten pada ayat atau butir dengan nomenklatur yang bersifat tidak langsung, seperti: Mengupayakan, KY Dapat, Mengambil Langkah...

2. Menetapkan fokus yang menjadi sasaran program Komisi Yudisial dalam **meningkatkan integritas hakim** secara terintegrasi, dengan detail sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Tabulasi Arah Kebijakan dan Strategi

| No | Arah Kebiiakan                                  | Strategi   |
|----|---|--|
| 1. | Meningkatkan Pengawasan Hakim                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelenggaraan penanganan pendahuluan laporan masyarakat</li> <li>• Pelaksanaan pemantauan persidangan dan penyelenggaraan peradilan</li> <li>• Penyelenggaraan penanganan lanjutan laporan masyarakat dan persidangan</li> <li>• Pelaksanaan pendalaman data integritas dan profesionalisme hakim berdasarkan laporan masyarakat</li> </ul> |
| 2. | Penguatan Kapasitas Hakim                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan layanan Advokasi Hakim</li> <li>• Meningkatkan pelaksanaan kapasitas etika hakim dan monitoring terhadap dampaknya</li> <li>• Penyelenggaraan rekrutmen CHA dan CH <i>Adhoc</i> di MA</li> </ul>   |
| 3. | Menyediakan profile hakim sesuai dengan standar | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya peta data rekam jejak seluruh hakim</li> <li>• Pelaksanaan deteksi dini peradilan</li> <li>• Pelaksanaan kegiatan pedalaman kasus</li> </ul>   |
| 4  | Pemberdayaan stakholder dan publik              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan penelitian dan pengkajian akuntabilitas hakim dan peradilan</li> <li>• Meningkatkan efektifitas kounkasi publik melalui media maupun langsung</li> <li>• Meningkatkan pelaksanaan Edukasi Publik dalam membangun integritas hakim</li> </ul>  |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperkuat kerjasama dan hubungan antar lembaga</li> </ul>  |
| 5. | Pengelolaan Organisasi yang efektif dan efisien                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya layanan kinerja penghubung</li> <li>• Meningkatnya Layanan Sarana dan Prasarana internal</li> <li>• Meningkatnya dukungan Layanan Umum</li> <li>• Meningkatnya Layanan manajemen keuangan</li> <li>• Meningkatnya Layanan perencanaan</li> <li>• Meningkatnya Layanan Audit dan pengendalian Internal</li> <li>• Meningkatnya Layanan monitoring evaluasi kinerja lembaga</li> <li>• Meningkatnya Layanan Hukum</li> <li>• Meningkatnya Layanan manajemen organisasi &amp; tata laksana</li> </ul> |
| 6. | Melaksanakan Integrasi pengembangan teknologi informasi secara efektif | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya Layanan Pengembangan TIK yang Terintegrasi</li> <li>• Terkelolanya Data dan Informasi Terintegrasi</li> <li>• Terkelolanya Sistem Manajemen Keamanan TIK secara efektif</li> </ul>   |
| 7. | Meningkatkan profesionalisme SDM Lembaga                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM</li> </ul>  |

### 3. Pembentukan Indeks Integritas Hakim.

Sebagian besar sasaran dan strategi yang berada pada poin 1 s.d. 4 merupakan langkah strategis dan nyata untuk memastikan upaya Komisi Yudisial mempengaruhi perkembangan integritas hakim. Mengacu pada pengalaman 5 tahun lalu dimana KY telah melaksanakan pengukuran terhadap aspek integritas hakim melalui program peningkatan integritas hakim (PPIH), maka pada renstra 2020 s.d. 2024 secara substansial akan dilakukan upaya serupa dengan beberapa penyempurnaan.

Seluruh hasil dari upaya strategis itu akan diketahui dari sebuah ukuran kredibel yang mampu menjadi rujukan aktual serta realistis tentang kondisi integritas Hakim. Ukuran dimaksud adalah **Indeks Integritas Hakim**.

Parameter integritas yang diukur diambil dari turunan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim dihubungkan dengan beberapa teori yang berlaku. Selain dikembangkan oleh internal lembaga, Komisi Yudisial Republik Indonesia juga memastikan bahwa ukuran integritas disinergikan dengan Mahkamah Agung sebagai institusi yang melakukan pembinaan terhadap para Hakim.

#### 4. Pembangunan Basis Data Integritas Hakim.

Indeks integritas yang dibangun tidak hanya muncul dari satu kali pengukuran setiap tahunnya, proses yang panjang melalui pengumpulan catatan mengenai rekam jejak seorang hakim jauh lebih menggambarkan kondisi riil. Sehingga keberadaan basis data rekam jejak integritas hakim yang valid menjadi mutlak.

Kontribusi terhadap pembangunan basis data rekam jejak hakim datang dari seluruh unit teknis yang tercantum pada no. 1 s.d. 4 di dalam tabulasi. Selain penambahan data cakupan untuk sampai meliputi seluruh hakim, KY memastikan juga aktualisasi atau pembaruan terhadap data yang sudah terkumpul terus dilakukan.

#### 5. Inovasi metode dan Pemanfaatan Jaringan Lembaga.

Untuk memacu kinerja internal lembaga, beberapa perubahan signifikan yang akan diwujudkan pada 5 tahun kedepan secara internal yakni melalui:

Inovasi metode, guna menjawab tantangan keterbatasan sumber daya baik SDM, finansial, kewenangan serta merespon kondisi darurat yang menjadi contoh seperti bencana alam, krisis ekonomi, pandemi penyakit global, maka KY berupaya mengubah beberapa metode kerja konvensional menjadi metode kerja berbasis IT. Sejauh ini telah dilakukan pada sebagian besar bentuk pelayanan KY seperti pengaduan *online*, dan akan terus dikembangkan pada bentuk pelaksanaan tugas lainnya seperti pelatihan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim secara jarak jauh melalui *media online*.

Pemanfaatan jaringan lembaga, dilaksanakan dengan optimalisasi pemanfaatan modal yang telah dimiliki Komisi Yudisial Republik Indonesia sejak awal yaitu Jejaring yang terdiri dari banyak unsur. Maintaining yang berbeda-beda di setiap unit seperti informan pada unit investigasi, mitra advokasi pada unit advokasi, akademisi/kampus pada unit analisis, NGO/mitra lembaga negara pada unit hubungan antar lembaga dst, akan lebih dikoordinasikan dan ditata lebih baik. Perbandingan sumber daya dengan luasnya lingkup objek Komisi Yudisial Republik Indonesia berupa ribuan hakim hanya mungkin dijawab dengan memperluas domain pelaksanaan tugas fungsi Komisi Yudisial Republik Indonesia, yakni melalui pemanfaatan jejaring.

### **III.3 Kerangka Regulasi**

Untuk mendukung peningkatan Kualitas pelayanan dalam meningkatkan kapasitas Hakim dan integritas Hakim demi mencapai tujuan pembangunan hukum secara adil dan transparan maka diperlukan dukungan kerangka regulasi yang dibutuhkan dalam 5 (lima) lima tahun ke depan adalah dengan melakukan penyempurnaan terhadap beberapa peraturan teknis, khususnya peraturan yang dikeluarkan Komisi Yudisial yaitu: berkaitan dengan Pedoman Teknis, Petunjuk pelaksanaan, *standar operating procedure* (SOP) dlll.

Kebutuhan regulasi dalam mewujudkan tujuan Renstra Komisi Yudisial 2020-2024 sebagaimana pada Tabel dibawah ini.

**Tabel 3.3**  
**Kebutuhan Regulasi Komisi Yudisial**  
**Tahun 2020-2024**

| No | Arah kerangka regulasi dan/atau kebutuhan regulasi   | Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian dan Penelitian   | Unit Penanggungjawab    | Unit terkait  |
|----|--|--|-------------------------|---|
| 1. | Revisi UU Komisi Yudisial  | Pelaksanaan wewenang dan tugas KY belum dapat secara efektif memperbaiki lembaga peradilan karena hasil akhir yang hanya bersifat “rekomendasi”. Beberapa wewenang KY dalam rangka pengawasan hakim, seperti panggilan paksa kepada saksi, permintaan data kepada lembaga peradilan dan penyadapan dengan bantuan penegak hukum, juga belum dapat diimplementasikan secara maksimal karena membutuhkan peran lembaga lain dalam pelaksanaannya. Dalam hal ini, perlu dilakukan revisi UU KY, termasuk didalamnya mengatur tentang penguatan peran penghubung, penguatan organisasi dengan membentuk ke deputian, serta menambah peran KY untuk melakukan pengukuran integritas hakim dan melakukan seleksi hakim pajak serta hakim <i>ad hoc</i> di PN dan PT. | Biro Perencanaan dan KI | Biro Perencanaan dan KI   |
| 2. | Peraturan KY tentang Pengembangan Integritas Hakim   | Merupakan amanah langsung dari Renstra 2020 s.d. 2024, mengenai program integrasi seluruh unit di internal lembaga dengan fokus pada aspek Integritas Hakim, yang meliputi 3 aspek utama, yaitu:<br>a. Pembentukan ukuran kredibel [Indeks Integritas Hakim]<br>b. Pembangunan Data Integritas Hakim yang reliabel<br>c. Integrasi tugas fungsi pada aspek integritas hakim  | Biro Perencanaan dan KI | Ketua Bidang Biro Waskim Biro Investigasi Biro BRAP Palinfo Biro Perencanaan dan KI |
| 3. | Revisi Peraturan KY tentang Penguatan peran kantor Penghubung untuk melaksanakan wewenang, tugas dan fungsi KY di Daerah | Selaras dengan revisi UU KY, penguatan peran penghubung perlu dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan KY.  | Biro Perencanaan dan KI | Biro Umum   |

|    |  |  |                         |                                |
|----|--|--|-------------------------|--------------------------------|
| 4. | Peraturan KY terkait pengelolaan SDM   | Dalam rangka peningkatan kualitas SDM terkait manajemen ASN di Komisi Yudisial.  | Biro Perencanaan dan KI | Biro Umum                      |
| 5. | Peraturan KY terkait strategi komunikasi   | Selama ini pelaksanaan wewenang dan tugas KY belum dapat dikomunikasikan dengan baik kepada <i>stakeholders</i> , sehingga KY dinilai sebagai lembaga yang “mandul”. Agar suatu isu/informasi dapat dikelola dan disampaikan secara efektif kepada <i>stakeholders</i> , diperlukan suatu strategi komunikasi yang mengikat lembaga dan diformalkan dalam suatu peraturan yang belum dimiliki KY sampai dengan saat ini.   | Biro Perencanaan dan KI | Palinfo                        |
| 6. | Peraturan KY terkait pengelolaan jejaring atau mitra kerja Komisi Yudisial   | Komisi Yudisial dalam melaksanakan tugas pokoknya memiliki kendala terkait luasnya lingkup pengawasan meliputi luas wilayah dan jumlah hakim, disisi lain Komisi Yudisial hanya berkedudukan di Jakarta dengan jumlah SDM yang terbatas.<br>Untuk mengatasi kendala tersebut, Komisi Yudisial telah berupaya melibatkan masyarakat dalam pelaksanaan wewenang dan tugas KY, yang tergabung dalam komunitas jejaring.<br>Selama ini, setiap unit kerja di KY memiliki jejaring masing-masing yang pengelolaannya bersifat parsial untuk kebutuhan masing-masing unit kerja.<br>Dalam hal ini, diperlukan suatu peraturan tentang pengelolaan jejaring, agar peran jejaring dapat dimaksimalkan untuk kepentingan lembaga. | Biro Perencanaan dan KI | Biro Investigasi dan Biro Umum |
| 7. | Peraturan Sekretaris Jenderal tentang Roadmap Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial tahun 2020-2024 | Roadmap Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial akan menjadi instrumen penting dalam seluruh pelaksanaan Rencana Strategis Komisi Yudisial guna terwujudnya penyelenggaraan pemerintah berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik ( <i>good governance</i> ) dan pemerintahan kelas dunia ( <i>world class government</i> ).   | Biro Perencanaan dan KI | Biro Perencanaan dan KI        |
| 8. | Peraturan Sekretaris Jenderal tentang SOTK   | Peraturan Sekjen tentang SOTK diperlukan dalam rangka penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan dan restrukturisasi organisasi KY.   | Biro Perencanaan dan KI | Seluruh Biro/Pusat             |

|     |  |  |                         |  |
|-----|--|--|-------------------------|--|
| 9.  | Penyusunan dan revisi Peraturan Bersama MA dan KY                                    | Peraturan Bersama KY dan MA tentang Tata Cara Pemeriksaan Bersama belum dapat dilaksanakan karena terkendala oleh susunan tim pemeriksa antara KY dan MA. Selain itu dalam Perba, belum diatur tentang mekanisme pemeriksaan bersama atas laporan/informasi yang tidak berdasarkan rekomendasi KY.   | Biro Perencanaan dan KI | Biro Waskim  |
| 10. | Penyusunan dan Revisi Peraturan Komisi Yudisial terkait dengan fungsi Teknis Lembaga | Dalam rangka mengoperasionalkan wewenang dan tugas Komisi Yudisial sebagaimana tercantum dalam UUD NRI Tahun 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya dan menyesuaikan dengan kebutuhan lembaga.  | Biro Perencanaan dan KI | Biro Waskim, Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim, serta Biro Investigasi |
| 11. | Revisi Peraturan KY terkait Pembidangan Kerja Komisi Yudisial                        | Peraturan Komisi Yudisial Nomor 7 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Pembidangan Kerja Komisi Yudisial masih memiliki kekurangan dan belum dapat menampung perkembangan kebutuhan hukum mengenai aturan pembidangan kerja Komisi Yudisial yang sesuai sehingga perlu diganti.   | Biro Perencanaan dan KI | Biro Perencanaan dan KI dan Anggota Komisi Yudisial  |
| 12. | Revisi Peraturan KY terkait Dewan Kehormatan KY                                      | Ketentuan mengenai Dewan Kehormatan Komisi Yudisial sebagaimana tercantum dalam Peraturan Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2005 tentang Dewan Kehormatan Komisi Yudisial perlu disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan hukum Komisi Yudisial dan peran penting Anggota Komisi Yudisial dalam usaha mewujudkan kekuasaan kehakiman yang merdeka melalui pencalonan hakim agung serta pengawasan terhadap hakim yang transparan dan partisipatif guna menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat dan perilaku hakim sehingga Anggota Komisi Yudisial harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela. | Biro Perencanaan dan KI | Biro Perencanaan dan KI dan Anggota Komisi Yudisial  |

|     |  |   |                         |                                      |
|-----|--|---|-------------------------|--------------------------------------|
| 13. | Revisi Peraturan KY terkait Teknologi Informasi  | Untuk mendukung pelaksanaan wewenang dan tugas Komisi Yudisial, diperlukan perencanaan dan implementasi teknologi informasi dan komunikasi yang harmonis dan terintegrasi sebagaimana tercantum dalam Cetak Biru Teknologi Informasi Komisi Yudisial yang ada.  | Biro Perencanaan dan KI | Pusat Analisis dan Layanan Informasi |
| 14. | Penyusunan dan revisi Peraturan Sekretaris Jenderal terkait Pengelolaan Administrasi KY  | Untuk mendukung <i>good governance</i> dan tertib administrasi di Komisi Yudisial .   | Biro Perencanaan dan KI | Biro Umum                            |
| 15. | Penyusunan dan revisi Peraturan Sekretaris Jenderal terkait Pengawasan Internal di Komisi Yudisial   | a. dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta meningkatkan peran serta pejabat/pegawai di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial dan masyarakat dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi serta penyalahgunaan wewenang oleh pejabat/pegawai di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.<br>b. dalam rangka pelaksanaan pengawasan internal yang sesuai dengan obyek pengawasan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. | Biro Perencanaan dan KI | Bagian Kepatuhan Internal            |
| 16. | Revisi Peraturan Sekretaris Jenderal terkait kepegawaian di Komisi Yudisial  | a. Ketentuan mengenai kepegawaian dalam Peraturan Sekretaris Jenderal yang ada masih belum sesuai dengan perkembangan kebutuhan Komisi Yudisial.<br>b. Ketentuan mengenai kepegawaian dalam Peraturan Sekretaris Jenderal yang ada perlu diharmonisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.   | Biro Perencanaan dan KI | Biro Umum                            |
| 17. | Revisi Peraturan KY tentang Seleksi Calon Hakim Agung dan Hakim <i>Ad Hoc</i> di MA, dan Seleksi Calon Hakim <i>Ad Hoc</i> Hubungan Industrial di MA | a. Penyesuaian regulasi terkait uji materiil UU KY – Putusan MK No.53/PUU-XIV/2016, Putusan MK No.49/PUU-XIV/2016<br>b. Regulasi mengenai standar kelayakan hakim agung dan hakim <i>ad hoc</i> di MA dipisahkan dari regulasi mengenai pelaksanaan/proses seleksi.   | Biro Perencanaan dan KI | BRAPKH                               |

### III.3 Kerangka Kelembagaan

Kerangka Kelembagaan merupakan perangkat Kementerian/Lembaga, struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara yang digunakan untuk mencapai Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program, dan Kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi lembaga.

Dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan, maka Komisi Yudisial Tahun 2020-2024 memperkuat kelembagaan dengan (1) membangun organisasi yang *Agile* dan Andal; (2) optimalisasi penyelenggaraan Reformasi Birokrasi; (3) meningkatkan profesionalitas sumber daya ASN; dan (4) meningkatkan dukungan teknologi informasi terintegrasi.

#### 1) Membangun Organisasi yang *Agile* dan Andal

Untuk memperkuat peran Komisi Yudisial Tahun 2020-2024, maka beberapa fungsi di lingkungan Komisi Yudisial perlu disinkronkan, sehingga kesinambungan antara proses diantara fungsi masing-masing Biro dapat bersinergi secara efektif dan efisien.

Bahwa sesuai dengan arahan Kebijakan Pemerintah tentang Penyederhanaan Birokrasi, maka perlu melakukan evaluasi organisasi yang mendorong pada percepatan dan penguatan pelayanan publik, bukan menambah jalur birokrasi yang memperlambat proses pelayanan publik di seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Dalam konteks ini Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial perlu segera melakukan penataan organisasi, khususnya pada tataran Proses Bisnis dan memangkas atau melakukan penyempurnaan terhadap berbagai SOP yang kurang optimal dalam mendukung pelayanan prima dan sederhana, serta memperbanyak keberadaan fungsional pada jajaran pelaksana sehingga dapat lebih meningkatkan efektifitas dan profesionalitas secara masif dalam mewujudkan birokrasi yang *Agile* dan Andal.

Penyesuaian struktur kelembagaan yang baru, sejak Februari 2019 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) telah menyetujui rancangan perubahan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2012 tentang Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial, 5 substansi perubahan utama yang diatur pada rancangan perpres dimaksud, antara lain:

1. Penguatan dan Penajaman fungsi Sekretariat Jenderal;

2. Pembentukan Inspektorat;
3. Pembentukan Biro, maksimal 7 Biro;
4. Pembentukan Pusat, sesuai kebutuhan organisasi;
5. Pengangkatan tenaga ahli, paling banyak 14 orang.

Peluang yang dibuka melalui rancangan perpres idealnya diseleraskan dengan kebutuhan lembaga, wewenang dan tugas lembaga serta Renstra 2020-2024 yang digariskan dalam 2 (dua) sasaran strategis, yaitu: **Peningkatan Integritas Hakim**, dan **Peningkatan Kapasitas Manajemen Internal**.

Selanjutnya, struktur organisasi Komisi Yudisial akan disesuaikan, agar mekanisme kerja dapat lebih efisien dan efektif serta dapat mendukung pelaksanaan wewenang, tugas dan fungsi Komisi Yudisial Republik Indonesia. Penataan kelembagaan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial akan diawali dengan adanya evaluasi organisasi sesuai ketentuan Peraturan Menpan dan berdasarkan kebutuhan internal Komisi Yudisial.

## 2) Optimalisasi penyelenggaraan Reformasi Birokrasi

Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan di Komisi Yudisial masih belum terlaksana secara optimal dan masih sangat bersifat parsial atau belum terintegrasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal. Adanya dikotomi antara Sekretariat Jenderal dengan Anggota dan Pimpinan Komisi Yudisial, serta terlihatnya *gap* antara pekerjaan Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh Biro/Pusat merupakan wujud kongkrit dari belum optimalnya penyelenggaraan Reformasi Birokrasi di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.

Reformasi Birokrasi seyogianya terintegrasi secara holistik dalam seluruh pelaksanaan tugas dan fungsi seluruh Biro/Pusat di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial, dengan optimalnya penyelenggaraan Reformasi Birokrasi maka mampu mencegah terjadinya praktik-praktik kecurangan (*fraud*) dan menekan peluang terjadinya praktik korupsi maupun penyalahgunaan wewenang dalam setiap proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pelaksanaan wewenang, tugas dan fungsi, pengelolaan keuangan negara, revisi

anggaran, pengelolaan SDM, evaluasi kinerja hingga pencapaian kinerja di seluruh Biro/Pusat.

Guna meningkatkan indeks atau nilai penyelenggaraan Reformasi Birokrasi dan menguatkan pelayanan publik di lingkungan Komisi Yudisial, maka seluruh target dan kinerja atas setiap unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal harus bersinergi dan saling menopang satu sama lain, mengembalikan fungsi biro supporting dan pusat sebagai unit kerja pendukung kepada unit kerja strategis (*core bussiness*), sehingga perlu melakukan reformulasi target dan indikator kinerja dari seluruh Biro/Pusat agar tercipta harmonisasi antara Anggota dan Pimpinan Komisi Yudisial dengan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial, dan tercipta kesinambungan antara biro teknis dengan biro dan pusat yang berfungsi sebagai unit kerja pendukung.

3) Meningkatkan profesionalitas sumber daya ASN

a. Penerapan kebijakan pemerintah tentang fungsionalisasi ASN, pemerintah secara berkesinambungan membuka selebar-lebarnya kesempatan menjadi Pejabat Fungsional bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan dalam jabatan, hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/*Inpassing*.

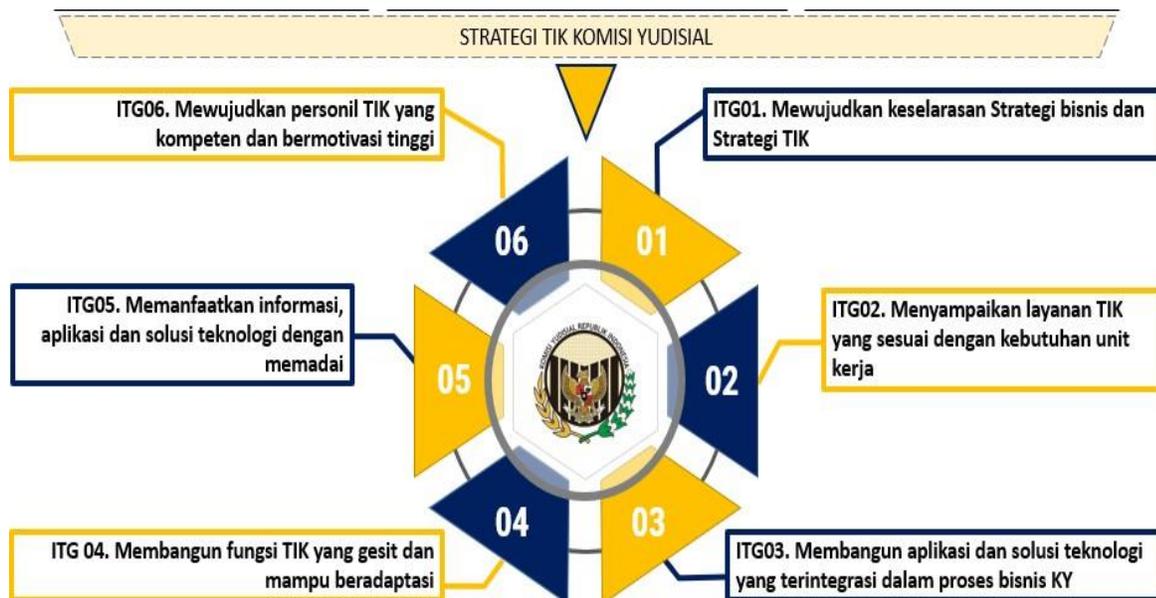
Aturan tersebut menjadi basis yang kuat bagi Komisi Yudisial untuk menambah jumlah rumpun Jabatan Fungsional sekaligus melakukan konversi pegawai yang sebelumnya berada pada Jabatan Struktural maupun Pelaksana menjadi Jabatan Fungsional secara signifikan.

Selain melakukan penyesuaian/*inpassing*, Komisi Yudisial sedang dalam proses pembentukan Jabatan Fungsional Analis Etik Hakim. Pembentukan Jabatan Fungsional tersebut mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil. Secara garis besar tujuan adanya Jabatan Fungsional tersebut ialah, menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan profesional.

Dengan SDN tersebut akan membantu kelancaran dan pencapaian hasil yang maksimal atas pelaksanaan wewenang Komisi Yudisial dalam mengusulkan pengangkatan hakim agung dan hakim *ad hoc* di Mahkamah Agung kepada DPR untuk mendapatkan persetujuan serta menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim; dan menjaga dan menegakkan pelaksanaan Kode Etik dan/atau Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH).

- b. Penerapan Kebijakan Sistem Merit yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
  - c. Penerapan Kamus Kompetensi Teknis dan *Human Capital Development Plan* (HCDP) 2020 – 2024. Hal ini akan membantu Komisi Yudisial dalam membangun sistem pengelolaan pegawai yang terencana, sistematis, terintegrasi dan produktif, yang pada akhirnya mampu berkontribusi positif terhadap pencapaian sasaran Lembaga
- 4) Meningkatkan dukungan teknologi informasi terintegrasi  
Strategi teknologi informasi dalam mendukung pencapaian renstra Komisi Yudisial 2020-2024 sebagai berikut :

**Gambar.3.2 Desain Integrasi Teknologi Informasi**



## **BAB IV**

### **TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

Bab ini akan mengurai tentang target kinerja dan kerangka pendanaan Komisi Yudisial Republik Indonesia. Hal ini akan mendukung dan mewujudkan konsep Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Konsep tersebut akan mempengaruhi Kualitas tata kelola Komisi Yudisial untuk mencapai target kinerja jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang yang menyesuaikan dengan pendanaan.

Target Kinerja Komisi Yudisial meliputi aspek perencanaan yang terukur atas capaian hasil dari setiap sasaran dan indikator kinerja, baik sasaran dan indikator kinerja sasaran strategis, sasaran program, maupun sasaran kegiatan. Target indikator tersebut diukur secara berkala dan di evaluasi setiap tahun melalui kinerja sasaran strategis, kinerja sasaran program (*outcome*) dan kinerja sasaran kegiatan (*output*).

Simultan dengan target kinerja maka dibutuhkan aspek pendanaan yang terukur. Kerangka pendanaan bertujuan untuk menghitung kerangka kebutuhan dana Komisi Yudisial dalam rangka mencapai sasaran strategisnya selama lima tahun ke depan. Perhitungan dibuat berdasarkan proyeksi dan perencanaan selama lima tahun mendatang yang bersumber dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Target kinerja dan proyeksi pendanaan tersebut tertuang dalam Renstra Komisi Yudisial Republik Indonesia Tahun 2020-2024. Komisi Yudisial berupaya secara konsisten mewujudkan hal tersebut di atas dengan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten memberikan ruang keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, *fairness*, keadilan, dan partisipasi masyarakat dalam program dan kegiatan.

Program dan kegiatan yang hendak dicapai tersebut merupakan penjabaran visi, Misi dan tujuan lembaga tahun 2020–2024 yang pada telah menetapkan 2 (dua) sasaran strategis yang hendak dicapai oleh Komisi Yudisial. Dua sasaran tersebut adalah **program Peningkatan Integritas Hakim dan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Komisi Yudisial**. Pelaksanaan atas sasaran strategis tersebut diwujudkan dalam program-program sebagai berikut:

**(1) Program Peningkatan Integritas Hakim**

Program Peningkatan peningkatan integritas hakim merupakan program yang mencerminkan tugas dan fungsi utama Komisi Yudisial. Program ini mencakup pelaksanaan tugas-tugas utama Komisi Yudisial dalam proses peningkatan kapasitas hakim dan integritas hakim mencakup pelayanan peningkatan pengawasan hakim, penguatan kapasitas hakim profiling data hakim, pemberdayaan stakeholders, Pelayanan Manajemen di Lingkungan Komisi Yudisial. Adapun Sasaran program (outcome) Komisi Yudisial pada masing-masing lingkup Biro dan Pusat yang diturunkan pada pencapaian sasaran kegiatan (output)/indikator sebagai berikut:

1. Penegakkan Integritas Hakim dengan *Indikator Kinerja* Tingkat Kualitas Pengawasan Hakim
2. Penguatan Kapasitas Hakim dengan *Indikator Kinerja* Persentase hakim yang memenuhi standar KEPPH
3. Tersedianya data profil Hakim dengan *indikator Kinerja* Kualitas profil hakim sesuai dengan standar
4. Pemberdayaan Stakeholder dan Publik dengan *Indikator Kinerja* Persentase kontribusi stakeholder KY dan Publik
5. Integrasi Pengembangan Teknologi Informasi secara efektif dengan *Indikator Kinerja*: Persentase Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelaksanaan Tugas Wewenang Lembaga

**(2) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Komisi Yudisial**

Ditujukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi utama Komisi Yudisial (selanjutnya disebut Program DM). Program DM mencakup pelaksanaan dukungan terhadap peningkatan kinerja manajemen internal (sebagai bagian dari upaya penguatan reformasi birokrasi) dan akuntabilitas Komisi Yudisial dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Upaya ini dijabarkan menjadi beberapa sasaran program yang mendukung, yaitu:

1. Terkelolanya Organisasi yang efektif dan efisien dengan Indikator Kinerja: Predikat Baik terhadap pengelolaan organisasi
2. Meningkatnya profesionalisme SDM Lembaga dengan indikator Kinerja Indeks profesionalisme pegawai.

Dua program tersebut secara detail dijabarkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1.1**  
**Target Kinerja Berdasarkan Kerangka Kinerja Sasaran Strategis**

| PROGRAM / KEGIATAN     | SASARAN PROGRAM (OUTCOME) /SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR   | LOKASI | TARGET    |           |           |             |             | ALOKASI (dalam jutaan rupiah) |             |            |             |            | Unit Pelaksana                          |
|------------------------|---|--------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------------------------|-------------|------------|-------------|------------|---|
|                        |   |        | 2020      | 2021      | 2022      | 2023        | 2024        | 2020                          | 2021        | 2022       | 2023        | 2024       |   |
| <b>KOMISI YUDISIAL</b> |   |        |           |           |           |             |             | 103.419,996                   | 171.935,279 | 216.548,08 | 256.498,655 | 295.591,15 |   |
|                        | <b>Sasaran Strategis 1:<br/>Meningkatnya Integritas Hakim</b>   |        |           |           |           |             |             | 24.101,396                    | 49.197,98   | 65.552,98  | 79.060,66   | 90.596,17  | Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal |
|                        | <b>Indikator Kinerja Sasaran strategis:</b><br>Indeks integritas hakim  |        | Skor 6,72 | Skor 7,04 | Skor 7,36 | Skor 7,68   | Skor 8,00   |                               |             |            |             |            |   |
|                        | <b>Sasaran Strategis 2<br/>Meningkatnya Kapasitas Manajemen Internal</b>  |        |           |           |           |             |             | 79.318,6                      | 122.737,299 | 150.995,1  | 177.437,995 | 204.994,98 | Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal |
|                        | <b>Indikator Kinerja Sasaran strategis 2.1</b><br>Nilai indeks reformasi birokrasi mencapai kategori "A" ditahun 2024 |        | A         | A         | A         | A           | A           |                               |             |            |             |            |   |
|                        | <b>Indikator Kinerja Sasaran strategis 2.2</b><br>Nilai akuntabilitas kinerja lembaga mencapai predikat Sangat Baik   |        | Baik      | Baik      | Baik      | Sangat Baik | Sangat Baik |                               |             |            |             |            |   |

**Tabel 4.1.2**  
**Target Kinerja Berdasarkan Kerangka Kinerja**  
**Program Penegakkan Integritas Hakim**

| PROGRAM / KEGIATAN                         | SASARAN PROGRAM (OUTCOME) /SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/ INDIKATOR                                     | LOKASI | TARGET  |         |         |         |         | ALOKASI (dalam jutaan rupiah) |            |            |            |            | Unit Pelaksana  |
|--|---|--------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|---|
|  |   |        | 2020    | 2021    | 2022    | 2023    | 2024    | 2020                          | 2021       | 2022       | 2023       | 2024       |   |
| <b>Program Penegakkan Integritas Hakim</b> |   |        |         |         |         |         |         | 24.101,396                    | 49.197,98  | 65.552,98  | 79.060,66  | 90.596,17  |   |
|  | <b>Sasaran Program 1</b><br><b>Meningkatnya Pengawasan Hakim</b>                                    |        |         |         |         |         |         | 7.796,675                     | 15.530,800 | 23.991,300 | 28.048,100 | 32.545,200 | Biro Pengawasan Hakim dan Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal                                     |
|  | <b>Indikator Kinerja Program 1:</b><br>Tingkat Kualitas Pengawasan Hakim                            |        | Skor 70 | Skor 75 | Skor 80 | Skor 85 | Skor 90 |                               |            |            |            |            |   |
|  | <b>Sasaran Program 2</b><br><b>Memperkuat Kapasitas Hakim</b>                                       |        |         |         |         |         |         | 5.992,5                       | 13.383,080 | 16.195,430 | 19.324,710 | 21.773,420 | Biro Rekrutmen, Advokasi, dan Peningkatan Kapasitas Hakim dan Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal |
|  | <b>Indikator Kinerja Program 2:</b><br>Persentase hakim yang profesional dan memenuhi standar KEPPH |        | 40%     | 45%     | 50%     | 55%     | 60%     |                               |            |            |            |            |   |

|  |  |  |      |      |      |      |      |           |            |            |            |            |  |
|--|--|--|------|------|------|------|------|-----------|------------|------------|------------|------------|--|
|  | <b>Sasaran Program 3</b><br>Tersedianya Profile Hakim sesuai dengan Standar  |  |      |      |      |      |      | 3.277,2   | 6.800,0    | 12.956,9   | 14.625,5   | 16.974,2   | Biro Investigasi dan Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal |
|  | <b>Indikator Kinerja Program 3 :</b><br>Kualitas profil hakim sesuai dengan standar                                      |  | 50%  | 60%  | 70%  | 80%  | 90%  |           |            |            |            |            |  |
|  | <b>Sasaran Program 4</b><br>Terlaksananya pemberdayaan Stakeholder dan Publik  |  |      |      |      |      |      | 6.336,221 | 11.132,7   | 12.719,95  | 14.014,55  | 16.143,35  | Palinfo dan Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal          |
|  | <b>Indikator Kinerja Program 4 :</b><br>Persentase kontribusi stakeholder KY dan Publik                                  |  | 50%  | 55%  | 60%  | 65%  | 70%  |           |            |            |            |            |  |
|  | <b>Sasaran Program 5:</b><br>Terlaksananya Integrasi pengembangan teknologi informasi secara efektif                     |  |      |      |      |      |      | 698,8     | 2.351,40   | 2.689,40   | 3.047,80   | 3.160,00   | Palinfo dan Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal          |
|  | <b>Indikator Sasaran Program:</b><br>Persentase Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelaksanaan Tugas Wewenang Lembaga |  | 75%  | 80%  | 85%  | 90%  | 95%  |           |            |            |            |            |  |
|  | <b>Kegiatan Pelayanan atas Penanganan Laporan Dugaan Pelanggaran KEPPH</b>   |  |      |      |      |      |      | 7.796,675 | 15.530,800 | 23.991,300 | 28.048,100 | 32.545,200 | <b>Biro Pengawasan Hakim</b>                                 |
|  | <b>Sasaran Kegiatan 1.:</b><br>Terselenggaranya Penanganan Laporan Masyarakat yang berkualitas                           |  |      |      |      |      |      | 6.535.955 | 10.779.120 | 18.064.530 | 20.774.250 | 23.890.320 |  |
|  | 1   Persentase jumlah laporan masyarakat yang terverifikasi  |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |           |            |            |            |            |  |

|  |   |  |      |      |      |      |      |                |                   |                   |                   |                   |   |  |
|--|---|--|------|------|------|------|------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---|--|
|  | 2   | Persentase penanganan laporan masyarakat yang berhasil ditangani                       | 60%  | 65%  | 70%  | 75%  | 80%  |                |                   |                   |                   |                   |   |  |
|  | <b>Sasaran Kegiatan 2 :</b><br>Terlaksananya Pemantauan Persidangan & Penyelenggaraan Peradilan           |  |      |      |      |      |      | 1.260,72       | 3.468,6           | 4.355,64          | 5.009,04          | 5.760,36          |   |  |
|  | 1   | Persentase peningkatan hakim yang mematuhi KEPPH dalam penyelenggaraan persidangan     | 90%  | 92%  | 94%  | 96%  | 98%  |                |                   |                   |                   |                   |   |  |
|  | <b>Sasaran Kegiatan 3:</b><br>Terlaksananya Pemetaan data integritas hakim berdasarkan laporan masyarakat |  |      |      |      |      |      | 1.283,08       | 1.571,13          | 2.264,81          | 2.894,52          |                   |   |  |
|  | 1   | Persentase data integritas hakim   | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |                |                   |                   |                   |                   |   |  |
| <b>Kegiatan Seleksi Hakim Agung, Hakim Adhoc di Mahkamah Agung, Advokasi dan Peningkatan kapasitas Hakim</b> |   |  |      |      |      |      |      | <b>5.992,5</b> | <b>13.383,080</b> | <b>16.195,430</b> | <b>19.324,710</b> | <b>21.773,420</b> | <b>Biro Rekrutmen, Advokasi dan Peningkatan Kapasitas Hakim</b> |  |
|  | <b>Sasaran Kegiatan 4 :</b><br>Meningkatnya layanan Advokasi Hakim  |  |      |      |      |      |      | 594,85         | 1.950,0           | 2.052,3           | 2.360,1           | 2.714,15          |   |  |
|  | 1   | Persentase hakim yang mendapatkan perbuatan yang merendahkan harkat dan martabat hakim | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |                |                   |                   |                   |                   |   |  |
|  | <b>Sasaran Kegiatan 5 :</b><br>Meningkatnya Kapasitas dan Etika Hakim                                     |  |      |      |      |      |      | 2.797,65       | 6.450,0           | 8.652,0           | 11.099,8          | 12.764,75         |   |  |
|  | 1   | Persentase hakim yang mendapatkan peningkatan kapasitas hakim                          | 15%  | 20%  | 25%  | 30%  | 35%  |                |                   |                   |                   |                   |   |  |
|  | 2   | Persentase hakim yang berkarakter sesuai KEPPH   | 75%  | 80%  | 85%  | 90%  | 95%  |                |                   |                   |                   |                   |   |  |

|   |   |  |                      |                      |                      |                      |                      |  |                  |                 |                  |                  |                  |   |
|---|---|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|---|
|   | <b>Sasaran Kegiatan 6:</b><br>Terselenggaranya rekrutmen<br>CHA dan Cakim Adhoc di MA<br>yang andal |  |                      |                      |                      |                      |                      |  | 2.600,0          | 4.983,08        | 5.491,13         | 5.864,81         | 6.294,52         |   |
|   | 1   | Persentase CHA dan/atau<br>Calon Hakim Ad hoc di MA<br>yang lulus berdasarkan<br>standar kelayakan | 50%                  | 55%                  | 60%                  | 65%                  | 70%                  |  |                  |                 |                  |                  |                  |   |
| <b>Kegiatan Penyelenggaraan Investigasi Hakim<br/>dan Calon Hakim Agung</b>                                 |   |  |                      |                      |                      |                      |                      |  | <b>3.277,2</b>   | <b>6.800,0</b>  | <b>12.956,9</b>  | <b>14.625,5</b>  | <b>16.974,2</b>  | <b>Biro<br/>Investigasi</b>                                 |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 7 :</b><br>Tersedianya database rekam jejak<br>hakim yang terintegrasi          |  |                      |                      |                      |                      |                      |  | 612,8            | 3.100,000       | 3.764,300        | 4.054,000        | 4.817,000        |   |
|   | 1   | Persentase database rekam<br>jejak yang terintegrasi dan<br>dipetakan                              | 75%                  | 80%                  | 85%                  | 90%                  | 95%                  |  |                  |                 |                  |                  |                  |   |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 8 :</b><br>Terlaksananya Kegiatan Deteksi<br>Dini                               |  |                      |                      |                      |                      |                      |  | 694,3            | 1.600,0         | 2.395,6          | 2.755,0          | 3.168,2          |   |
|   | 1   | Tingkat kualitas data deteksi<br>dini  | Cukup                | Baik                 | Baik                 | Baik                 | Sangat<br>Baik       |  |                  |                 |                  |                  |                  |   |
|   | 2   | Rekomendasi hasil deteksi<br>dini yang ditindaklanjuti   | 1<br>Rekom<br>endasi | 1<br>Rekom<br>endasi | 1<br>Rekom<br>endasi | 1<br>Rekom<br>endasi | 1<br>Rekom<br>endasi |  |                  |                 |                  |                  |                  |   |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 9 :</b><br>Terlaksananya kegiatan<br>Pendalaman kasus tertentu                  |  |                      |                      |                      |                      |                      |  | 1.970,1          | 2.100,0         | 6.796,9          | 7.816,5          | 8.989,0          | Biro<br>Investigasi   |
|   | 1   | Persentase target<br>pendalaman kasus terkait<br>dugaan pelanggaran KEPPH<br>yang ditindaklanjuti  | 100%                 | 100%                 | 100%                 | 100%                 | 100%                 |  |                  |                 |                  |                  |                  |   |
| <b>Kegiatan Penyelenggaraan Sistem<br/>Informasi Terintegrasi dan Pelayanan<br/>Informasi Kepada Publik</b> |   |  |                      |                      |                      |                      |                      |  | <b>7.035,021</b> | <b>13.484,1</b> | <b>15.409,35</b> | <b>17.062,35</b> | <b>19.303,35</b> | <b>Pusat<br/>Analisis<br/>dan<br/>Layanan<br/>Informasi</b> |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 10</b><br>Meningkatnya Layanan<br>Pengembangan TIK yang<br>Terintegrasi         |  |                      |                      |                      |                      |                      |  | 698,8            | 2.351,40        | 2.689,40         | 3.047,80         | 3.160,00         |   |

|   |   |  |                   |                   |                   |                   |                   |          |          |          |          |          |  |
|---|---|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 1 | Persentase pengembangan aplikasi yang terintegrasi  |  | 3 Aplikasi        |          |          |          |          |          |  |
| 2 | Persentase pemutakhiran data dan informasi  |  | 40%               | 50%               | 60%               | 70%               | 80%               |          |          |          |          |          |  |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 11</b><br>Terkelolanya Sistem Manajemen Keamanan TIK secara efektif                 |  |                   |                   |                   |                   |                   | 0        | 1.077,8  | 1.299,0  | 1.438,8  | 2.114,6  |  |
| 1 | Sertifikasi sistem manajemen keamanan informasi   |  | ISO 27001         |          |          |          |          |          |  |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 12</b><br>Terlaksananya Penelitian dan Pengkajian Akuntabilitas hakim dan peradilan |  |                   |                   |                   |                   |                   | 2.711,37 | 3.182,65 | 3.182,65 | 3.510,05 | 3.886,55 |  |
| 1 | Rekomendasi penelitian dan pengkajian   |  | 3 Rekomendasi     |          |          |          |          |          |  |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 13</b><br>Meningkatnya Efektifitas komunikasi publik melalui media maupun langsung  |  |                   |                   |                   |                   |                   | 842,851  | 1.316,60 | 2.182,65 | 2.510,05 | 2.886,55 |  |
| 1 | Kategori layanan keterbukaan informasi publik (KIP)   |  | Menuju Informatif |          |          |          |          |          |  |
| 2 | Kategori publisitas positif media monitoring  |  | Kategori Netral   | Kategori Positif  | Kategori Positif  | Kategori Positif  | Kategori Positif  |          |          |          |          |          |  |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 14</b><br>Meningkatnya pelaksanaan Edukasi Publik dalam membangun integritas hakim  |  |                   |                   |                   |                   |                   | 0        | 2.355,65 | 2.555,65 | 2.855,65 | 3.355,65 |  |
| 1 | Persentase jumlah publik yang mengikuti edukasi   |  | 15%               | 15%               | 15%               | 15%               | 15%               |          |          |          |          |          |  |
| 2 | Laporan pengelolaan perpustakaan  |  | 1 laporan         |          |          |          |          |          |  |
| 3 | Jumlah cetakan buku dan berbagai bentuk publikasi lainnya di bidang yudisial                            |  | 45000             | 45000             | 45000             | 45000             | 45000             |          |          |          |          |          |  |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 15</b><br>Meningkatnya layanan perkantoran  |  |                   |                   |                   |                   |                   | 2.782,00 | 3.200,00 | 3.500,00 | 3.700,00 | 3.900,00 |  |
| 1 | Tingkat kepuasan layanan perkantoran  |  | Puas              | Puas              | Puas              | Puas              | Puas              |          |          |          |          |          |  |

**Tabel 4.1.3**  
**Target Kinerja Berdasarkan Kerangka Kinerja**  
**Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas teknis lainnya Komisi Yudisial**

| PROGRAM/<br>KEGIATAN  | SASARAN PROGRAM<br>(OUTCOME)/<br>SASARAN KEGIATAN<br>(OUTPUT)/<br>INDIKATOR          | Satuan | TARGET    |           |             |           |             | ALOKASI<br>(dalam jutaan rupiah) |             |           |             |            | Unit<br>Pelaksa<br>na                                       |
|---|--|--------|-----------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------------------------------|-------------|-----------|-------------|------------|---|
|   |  |        | 2020      | 2021      | 2022        | 2023      | 2024        | 2020                             | 2021        | 2022      | 2023        | 2024       |   |
| <b>Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas teknis lainnya Komisi Yudisial</b>                  |  |        |           |           |             |           |             | 79.318,6                         | 122.737,299 | 150.995,1 | 177.437,995 | 204.994,98 |   |
|   | <b>Sasaran Program 1:</b><br>Terkelolanya Organisasi yang efektif dan efisien        |        |           |           |             |           |             | 78.086,1                         | 116.537,299 | 144.160,4 | 170.178,095 | 196.210,08 | Biro Umum, Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal, Palinfo |
|   | <b>Indikator Kinerja Program 1:</b><br>Predikat Baik terhadap pengelolaan organisasi |        | Baik      | Baik      | Baik        | Baik      | Baik        |                                  |             |           |             |            |   |
|   | <b>Sasaran Program 2:</b><br>Meningkatnya profesionalisme Lembaga<br>SDM             |        |           |           |             |           |             | 1.232,5                          | 6.200,0     | 6.834,7   | 7.259,9     | 8.748,9    | Biro Umum dan Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal       |
|   | <b>Indikator Sasaran Program:</b><br>Indeks profesionalisme pegawai                  |        | Indeks 60 | Indeks 65 | Indeks 67,5 | Indeks 70 | Indeks 72,5 |                                  |             |           |             |            |   |
| <b>Kegiatan Penyelenggaraan dan Pengelolaan Penghubung, Kegiatan Kerja Sama, Keuangan, Perlengkapan</b> |  |        |           |           |             |           |             | 75.088,2                         | 107.987,299 | 134.580,9 | 158.601,695 | 183.638,28 | Biro Umum   |

| Rumah Tangga, Tata Usaha dan Pengembangan SDM di Lingkungan Komisi Yudisial        |  |  |           |           |           |             |                  |  |           |           |         |           |           |
|--|--|--|-----------|-----------|-----------|-------------|------------------|--|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|
| <b>Sasaran Kegiatan 1</b><br>Meningkatnya layanan kinerja penghubung               |  |  |           |           |           |             |                  |  | 1.457,4   | 7.210     | 7.852,1 | 8.554,9   | 9.433,1   |
| 1  | Penilaian penghubung berkinerja baik                               |  | Skor B    | Skor B    | Skor B    | Skor B      | Skor A           |  |           |           |         |           |           |
| <b>Sasaran Kegiatan 2</b><br>Meningkatnya Layanan Sarana dan Prasarana internal    |  |  |           |           |           |             |                  |  | 285,2     | 2.595,0   | 2.812,1 | 3.174,5   | 3.609,4   |
| 1  | Persentase jumlah sarana dan prasarana internal yang diadakan      |  | 80%       | 80%       | 80%       | 90%         | 100%             |  |           |           |         |           |           |
| <b>Sasaran Kegiatan 3</b><br>Meningkatnya dukungan Layanan Umum                    |  |  |           |           |           |             |                  |  | 1.154,589 | 5.100,144 | 7.378,2 | 8.260,755 | 10.926,91 |
| 1  | Tingkat kepuasan layanan umum [protokol, tata usaha, rumah tangga] |  | cukup     | cukup     | memuaskan | memuaskan   | Sangat memuaskan |  |           |           |         |           |           |
| 2  | Pengelolaan arsip sesuai standar ANRI                              |  | Baik      | Baik      | Baik      | Sangat baik | Sangat baik      |  |           |           |         |           |           |
| <b>Sasaran Kegiatan 4</b><br>Meningkatnya Layanan manajemen keuangan               |  |  |           |           |           |             |                  |  | 963,6     | 1.500,0   | 2.216,2 | 2.548,7   | 2.931,0   |
| 1  | Layanan administrasi keuangan sesuai dengan standar                |  | 100%      | 100%      | 100%      | 100%        | 100%             |  |           |           |         |           |           |
| 2  | Tingkat Kepuasan Layanan Keuangan                                  |  | Puas      | Puas      | Puas      | Puas        | Puas             |  |           |           |         |           |           |
| <b>Sasaran Kegiatan 5</b><br>Meningkatnya layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM |  |  |           |           |           |             |                  |  | 1.232,5   | 6.200,0   | 6.834,7 | 7.259,9   | 8.748,9   |
| 1  | Nilai Sistem Merit [Per Menpan No. 40 tahun 2018]                  |  | Nilai 200 | Nilai 230 | Nilai 260 | Nilai 290   | Nilai 320        |  |           |           |         |           |           |
| 2  | Persentase kepuasan layanan kepegawaian                            |  | 77%       | 80%       | 82%       | 84%         | 86%              |  |           |           |         |           |           |

|   |   |  |      |      |      |      |      |  |                |                 |                 |                 |                 |   |
|---|---|--|------|------|------|------|------|--|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|
|   | <b>Sasaran Kegiatan 6</b><br>Memperkuat Kerjasama dan hubungan antar lembaga      |  |      |      |      |      |      |  | 400            | 2.390,0         | 2.480,0         | 2.980,0         | 3.825,0         |   |
| 1   | Persentase kerjasama yang mendukung upaya peningkatan integritas hakim            |  | 15%  | 15%  | 15%  | 15%  | 15%  |  |                |                 |                 |                 |                 |   |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 7</b><br>Meningkatnya layanan perkantoran                     |  |      |      |      |      |      |  | 69.594,911     | 82.992,155      | 105.007,6       | 125.822,94      | 143.638,28      |   |
| 1   | Tingkat Kepuasan Layanan Perkantoran  |  | Puas | Puas | Puas | Puas | Puas |  |                |                 |                 |                 |                 |   |
| <b>Kegiatan Penyelenggaraan Perencanaan, Hukum dan Kepatuhan Internal</b> |   |  |      |      |      |      |      |  | <b>4.230,4</b> | <b>14.750,0</b> | <b>16.414,2</b> | <b>18.836,3</b> | <b>21.356,7</b> | Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 7</b><br>Meningkatnya Layanan perencanaan                     |  |      |      |      |      |      |  | 1.177,9        | 3.950,0         | 4.209,3         | 4.415,7         | 4.983,0         |   |
| 1   | Prosentase keselarasan penyusunan rencana kerja dengan renstra                    |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |  |                |                 |                 |                 |                 |   |
| 2   | Prosentase kesesuaian anggaran dengan perencanaan yang disusun                    |  | 85%  | 85%  | 85%  | 85%  | 85%  |  |                |                 |                 |                 |                 |   |
|   | <b>Sasaran Kegiatan 8</b><br>Meningkatnya Layanan Audit dan pengendalian Internal |  |      |      |      |      |      |  | 707,6          | 1.100,0         | 1.627,4         | 1.871,6         | 2.152,3         |   |
| 1   | Persentase rekomendasi hasil audit APIP yang ditindaklanjuti                      |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |  |                |                 |                 |                 |                 |   |
| 2   | Persentase rekomendasi hasil temuan BPK yang ditindaklanjuti                      |  | 80%  | 82%  | 85%  | 87%  | 90%  |  |                |                 |                 |                 |                 |   |
| 3   | Persentase hasil revidi APIP yang ditindaklanjuti                                 |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |  |                |                 |                 |                 |                 |   |
| 4   | Peningkatan nilai maturitas SPIP  |  | 3,06 | 3,06 | 3,09 | 3,09 | 3,12 |  |                |                 |                 |                 |                 |   |

|   |   |  |      |      |      |      |      |         |         |         |         |         |
|---|---|--|------|------|------|------|------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>Sasaran Kegiatan 9</b><br>Meningkatnya Layanan monitoring evaluasi kinerja lembaga                                   |   |  |      |      |      |      |      | 1.017,4 | 3.100,0 | 3.340,1 | 3.691,1 | 4.094,7 |
| 1   | Persentase rekomendasi atas pelaksanaan perencanaan, anggaran dan kinerja yang dihasilkan |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |         |         |         |         |         |
| <b>Sasaran Kegiatan 10</b><br>Meningkatnya Layanan Hukum  |   |  |      |      |      |      |      | 642,5   | 1.800,0 | 2.134,4 | 2.389,5 | 2.668,0 |
| 1   | Persentase produk hukum yang dihasilkan dan dipublikasikan di JDIH                        |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |         |         |         |         |         |
| <b>Sasaran Kegiatan 11</b><br>Meningkatnya Layanan manajemen pelaksanaan reformasi birokrasi, organisasi & tata laksana |   |  |      |      |      |      |      | 685     | 4.800   | 5.103,0 | 6.268,4 | 7.458,7 |
| 1   | Persentase dokumen evaluasi dan desain organisasi yang dihasilkan                         |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |         |         |         |         |         |
| 2   | Prosentase proses bisnis dan SOP yang dihasilkan  |  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |         |         |         |         |         |
| 3   | Persentase kenaikan nilai RB KY   |  | 76   | 78   | 80   | 83   | 85   |         |         |         |         |         |

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis Komisi Yudisial Tahun 2020-2024 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Komisi Yudisial untuk 5 (lima) tahun ke depan. Keberhasilan pelaksanaan Renstra Komisi Yudisial periode 2020-2024 sangat ditentukan oleh kesiapan kelembagaan, ketatalaksanaan, sumber daya manusia, dukungan data dan informasi, sumber pendanaannya serta komitmen semua pihak (pimpinan dan staf) Komisi Yudisial.

Disamping itu, untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan Renstra periode 2020-2024, setiap tahun akan dilaksanakan evaluasi terhadap capaian pelaksanaannya dan apabila diperlukan, dapat dilakukan perubahan/revisi muatan Renstra KOMisi Yudisial periode 2020-2024 termasuk indicator-indikator kinerjanya yang dilaksanakan sesuai mekanisme yang berlaku dan tanpa mengubah tujuan Komisi Yudisial sebagaimana dituangkan dalam Tujuan Komisi Yudisial yaitu ” Terwujudnya peningkatan integritas Hakim”.

Renstra KOMisi Yudisial periode 2020-2024 harus dijadikan acuan kerja bagi unit-unit kerja dilingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Semua unit kerja diharapkan dapat melaksanakan dengan akuntabel dan senantiasa berorientasi manajemen peningkatan kinerja sebagaimana tertuang dalam strategi Komisi Yudisial.