

EVALUASI KINERJA
PENGADILAN AGAMA WILAYAH JAMBI
TAHUN 2012

Setiap organisasi baik formal maupun non formal selalu memerlukan manajemen, karena manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan. Tercapai tidaknya tujuan yang diharapkan sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Semakin baik penyelenggaraan manajemen semakin besar harapan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya penyelenggaraan manajemen yang kurang baik, akan sulit diharapkan mampu mewujudkan tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil pengawasan maupun sumber lainnya, dapat dikemukakan beberapa kelemahan terhadap penyelenggaraan manajemen pada pengadilan agama wilayah Jambi sebagai berikut:

A. KEPEMIMPINAN

Ada di antaranya yang telah menyelenggarakan manajemen cukup baik tetapi lemah dalam kepemimpinannya, dan ada di antaranya yang leadership cukup baik tetapi lemah dalam manajemennya dan ada pula yang lemah kedua-duanya. Ketua pengadilan merupakan jabatan yang memerlukan kemampuan lebih daripada pimpinan pada kantor lainnya. Selain dituntut untuk dapat menyelenggarakan manajemen dan leadership juga harus memiliki kemampuan di bidang teknis yustisial.

Masalah yang sangat penting untuk diperhatikan adalah bahwa Ketua Pengadila Agama harus menguasai tehnik yustisial karena jika tidak menguasai, maka seorang Ketua tidak mungkin dapat menjalankan tugasnya secara baik. Bagaimana mungkin seorang Ketua yang harus membina hakim anggotanya dan melakukan eksaminasi putusan serta melaksanakan eksekusi jika ia sendiri tidak memiliki kemampuan untuk itu.

B. MANAJEMEN PERADILAN

1. Perencanaan (*planning*)

Pada dasarnya dalam menyusun program kerja, telah mengacu kepada visi dan misi serta tugas pokok yang diemban peradilan agama, namun dalam beberapa hal masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu mendapat perhatian antara lain :

- a. Penyusunan program kerja belum sesuai dengan ketentuan yang diharuskan sehingga tidak terukur.
- b. Program kerja dari tahun ke tahun masih bersifat konservatif (tidak inovatif) dan tidak ada program unggulan sehingga tidak mengalami peningkatan (stagnan).
- c. Penyusunan Program Kerja belum melibatkan seluruh pejabat terkait khususnya hakim sehingga kegiatan yang direncanakan tidak melingkupi seluruh bidang tugas dan tidak tepat sasaran.
- d. Perencanaan anggaran (RKAKL) masih terkonsentrasi kepada pejabat tertentu dan belum melibatkan semua pejabat baik hakim, pejabat struktural kepaniteraan maupun pejabat struktural kesekretariatan sehingga pengalokasi dana dalam RKAKL kurang mengakomodir seluruh kegiatan.
- e. Pelaksanaan anggaran dalam DIPA dari tahun ke tahun tidak memiliki perencanaan yang terukur, kadangkala kita melihat ada pelaksanaan pembiayaan dari DIPA tergantung kebutuhan, sehingga pencapaian kegiatan tidak maksimal;

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Sebaik apapun perencanaan yang dibuat, namun jika pengorganisasiannya tidak tepat akan mengakibatkan pelaksanaan kegiatan tidak memberikan hasil yang maksimal. Berdasarkan data kepegawaian yang ada, masih ditemukan beberapa kelemahan antara lain:

- a. Pengangkatan pegawai dalam jabatan tertentu tidak melalui analisis yang matang sehingga timbul permasalahan kepegawaian.
- b. Pemberian kepercayaan kepada pegawai untuk menduduki jabatan tertentu atau selaku pelaksana tugas tertentu kurang memperhatikan kemampuan yang dimilikinya sehingga pejabat yang bersangkutan tidak mampu melaksanakan tugasnya secara baik.

- c. Kurang terpenuhinya kebutuhan personil

3. Pembagian Tugas (*staffing*)

Agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan tidak menimbulkan beban kerja yang berat, maka seluruh kegiatan harus dibagi habis kepada semua personil sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing yang dituangkan dalam job discription. Terhadap fungsi manajemen ini masih ditemukan beberapa kelemahan, antara lain:

- a. Penyusunan job discription kurang memperhatikan tugas yang semestinya dilaksanakan sehingga job discription yang disusun tidak mencakup seluruh kegiatan organisasi. Hal ini mengakibatkan terjadinya over lapping dalam pelaksanaan tugas.
- b. Pejabat yang datang di tempat tugas yang baru, seringkali terlupakan tidak diberi job discription sehingga tidak mengetahui tugas-tugasnya secara pasti.
- c. Sebagian pejabat tidak difungsikan sebagaimana mestinya sehingga tugas-tugas yang semestinya menjadi tanggung jawabnya terpaksa harus dilaksanakan oleh pejabat lain.
- d. Adanya kekurangtepatan dalam memberikan delegasi wewenang oleh atasan kepada bawahan. Di satu sisi tugas-tugas yang selayaknya (semestinya) didelegasikan tetapi masih terkonsentrasi kepada atasan, namun di sisi lain tugas yang semestinya tidak perlu didelegasikan, justru didelegasikan tanpa kontrol bahkan pendelegasiannya tidak memperhatikan kemampuan pejabat yang diberikan delegasi.

4. Pelaksanaan Tugas (*actuating*)

- a. Dalam melaksanakan tugas-tuganya seringkali tidak sesuai dengan ketentuan yang seharusnya karena hanya didasarkan kepada kebiasaan dengan cara mencontoh tanpa ada usaha untuk belajar dari pedoman kerja yang dibakukan.
- b. Dalam melaksanakan program kerja seringkali hanya bersifat insidental tanpa ada rencana kegiatan yang disusun sebelumnya sehingga tidak terarah dan bahkan mengakibatkan penumpukan beban kerja.
- c. Pimpinan atau atasan langsung kurang melakukan inovasi terhadap mekanisme kerja sehingga kinerjanya bersifat monoton dan tidak tercipta kinerja yang lebih efektif dan efisien.

- d. Pimpinan atau atasan langsung kurang mengadakan evaluasi kinerja sehingga tidak diketahui adanya program kerja yang belum dilaksanakan.
5. Koordinasi (*coordinating*)
- a. Pada umumnya aparat peradilan agama telah melakukan aspek manajemen ini, namun masih banyak yang bersifat insidental tanpa terjadwal secara baik, terutama koordinasi oleh Panitera/Sekretaris dengan pejabat di bawahnya dan pejabat di bawahnya dengan stafnya.
 - b. Masih ditemukan kurang adanya koordinasi antara Ketua, Wakil Ketua dan Panitera/Sekretaris sehingga kebijakan yang diambil sering tidak sejalan.
6. Pembinaan dan Pengawasan (*conselling and controlling*)
- a. Pemberian Motivasi Kerja
Pimpinan maupun atasan langsung kurang memberikan motivasi kerja terutama melalui problem solving yang bersifat lebih menantang sehingga bawahan tidak termotivasi untuk memperluas wawasan.
 - b. Pembinaan
 - 1) Pada umumnya pimpinan telah melakukan pembinaan, namun masih ada beberapa pimpinan yang sangat minim memberikan pembinaan dan tidak terjadwal secara baik.
 - 2) Pembinaan oleh pimpinan kepada hakim masih belum maksimal sehingga ditemukan berbagai putusan yang belum mencerminkan putusan yang berkualitas
 - 3) Eksaminasi putusan yang dilakukan Ketua tidak dijadikan bahan pembinaan sehingga hakim anggota tidak mengetahui kelemahannya.
 - c. Pengawasan
 - 1) Pada umumnya pimpinan telah melakukan pengawasan kepada bawahannya, namun pengawasan terhadap jalannya penyelesaian perkara khususnya terhadap eksaminasi putusan kurang mendapat perhatian.
 - 2) Peranan Wakil Ketua sebagai koordinator pengawasan serta fungsi Hawasid masih belum berjalan sebagaimana mestinya sehingga pengawasan kurang optimal

C. PELAYANAN PUBLIK

Pada umumnya semua pengadilan telah memberikan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan secara baik, namun demikian terhadap pemanfaatan teknologi informasi masih perlu ditingkatkan khususnya

Pelayanan melalui Meja Informasi perlu ditingkatkan lagi, sehingga pemberian informasi bisa terukur dan dapat memberikan informasi yang valid kepada masyarakat;

D. TEHNIK YUSTISIAL

Perlu menjadi perhatian bagi Ketua pengadilan tingkat pertama bahwa dari hasil pengawasan dan temuan dari perkara banding banyak putusan hakim tingkat pertama yang belum tepat dalam menerapkan hukum acara maupun hukum materiil. Oleh karena itu sangat ditekankan kepada para ketua pengadilan tingkat pertama agar memberikan pembinaan yang intensif kepada hakim anggotanya.

E. ADMINISTRASI YUSTISIAL

Masih ditemukan beberapa kekurangan akibat dari kekurangtelitian pelaksana tugas. Selain itu dalam membuat laporan perkara masih banyak yang tidak mengikuti format yang ditentukan sehingga antara laporan Pengadilan yang satu dengan yang lainnya bervariasi. Akan menjadi kebanggaan tersendiri apabila tertib administrasi ini lebih disempurnakan, terutama melalui program SIADPA/SIADPTA.

F. ADMINISTRASI UMUM

Penyelenggaraan administrasi umum pada umumnya dapat dikatakan telah baik, namun demikian dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh PTA Jambi masih ditemukan berbagai kelemahan dalam penyelenggaraannya sehingga perlu disempurnakan terutama dalam penataan kepegawaian.

G. PEMBINAAN ORGANISASI NON KEDINASAN

1. Dharma Yukti Karini

Organisasi DYK telah berjalan dengan baik, namun belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap anggota, lembaga, maupun masyarakat. Oleh karena itu sangat baik apabila fungsi dan peran DYK lebih ditingkatkan.

2. IKAHI

Keberadaan IKAHI Jambi khususnya untuk lingkungan peradilan agama belum dirasakan memberikan manfaat yang signifikan. Untuk itu perlu dipikirkan bagaimana mensiasatinya agar peran IKAHI dapat memberikan manfaat terutama dalam memperluas wawasan ilmu pengetahuan

3. Perlu penguatan keberadaan IPASPI terutama dalam memberikan sumbangan pemikiran di forum nasional untuk memperjuangkan aspirasi pegawai kepanitraan dan kesekretariatan.

4. PTWP

Dalam Rakerda tahun lalu telah disepakati untuk meningkatkan kegiatan PTWP bahkan diwacanakan untuk mengidupkan kembali PORTAS, namun semuanya belum teralisasi. Untuk itu perlu kiranya dalam Rakerda ini untuk dimusyawarahkan.

Jambi, November 2012

Wakil Ketua PTA

Drs. H.M. Yamin Awie, SH., MH.