

REVIEW Ke-3 (Tahun 2016)

**RENCANA STRATEGIS
PN CIBINONG
TAHUN 2015 - 2019**



**PENGADILAN NEGERI KLAS IB
CIBINONG**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas ridho serta rahmat dan karunia-NYA kami dapat melakukan Review terhadap Rencana Strategis (RENSTRA) Pengadilan Negeri Cibinong 2015-2019 dengan tepat waktu.

Penyusunan Review Rencana Strategis (RENSTRA) ke-3 merupakan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dimana dalam BAB V pasal 15 menyebutkan "Kepala Satuan Kerja wajib menyiapkan Rancangan Rencana Strategis sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya" yang harus dilakukan review setiap tahunnya.

Sasaran dari suatu kegiatan hanya dapat dicapai dengan efektif dan efisien bila dapat dirumuskan dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan. Rencana strategis (RENSTRA) merupakan rencana lima tahun kedepan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama menyangkut keunggulan, peluang, kendala dan ancaman yang dihadapi Instansi pelaksana kedepannya. Rencana Strategis diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis Pengadilan Negeri Cibinong merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, kendala dan ancaman yang ada atau yang mungkin timbul.

Dengan telah disusunnya Rencana Strategis Pengadilan Negeri Cibinong tahun 2015-2019 yang tiap tahun dilakukan review dan disesuaikan dengan kondisi yang ada, berarti Pengadilan Negeri Cibinong telah mempunyai acuan umum tentang arah pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya kedepan.

Akhirnya Kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangan pemikiran dalam pembahasan, review dan penyempurnaan terhadap Rencana Strategis Pengadilan Negeri Cibinong 2015-2019 ini, dan semoga Rencana Strategis Pengadilan Negeri Cibinong ini dapat bermanfaat dalam mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi kepada hasil bagi kemajuan penegakkan hukum di Indonesia, dan di wilayah Kabupaten Bogor pada khususnya.

Cibinong, 29 Juli 2016
Ketua Pengadilan Negeri Cibinong



BARITA SINAGA, S. H., M.H.
NIP. 19581111992121001

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Tugas, Fungsi dan Peran | 1 |
| C. Struktur Organisasi | 3 |
| D. Kondisi Umum | 3 |
| E. Analisis Kondisi | 5 |
| | |
| BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN | 10 |
| A. Visi | 11 |
| B. Misi | 12 |
| C. Tujuan dan Sasaran Strategis | 12 |
| D. Indikator Kinerja Utama | 13 |
| E. Program dan Kegiatan | 14 |
| | |
| BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI PENCAPAIAN DAN PENGUKURAN KINERJA..... | 16 |
| A. Arah Kebijakan dan Strategi..... | 16 |
| B. Pengukuran Kinerja | 17 |
| | |
| BAB IV PENUTUP | 21 |

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Cita-cita reformasi birokrasi adalah terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, memiliki kepastian hukum, transparan, partisipatif, akuntabel, dan memiliki kredibilitas serta berkembangnya budaya dan perilaku birokrasi yang didasari oleh etika, pelayanan, dan pertanggungjawaban publik serta integritas pengabdian dalam mengembangkan misi perjuangan bangsa mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara.

Reformasi sistem peradilan membawa perubahan yang mendasar bagi peran Pengadilan Negeri Cibinong dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, dibidang Administrasi, Organisasi, Perencanaan dan Keuangan. Pengadilan Negeri Cibinong merupakan lingkungan Pengadilan Negeri di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Pengadilan Negeri Cibinong sebagai kawal depan Mahkamah Agung Republik Indonesia bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama.

Reformasi Birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek-aspek penataan kelembagaan (organisasi), penataan ketatalaksanaan (*business process*), penataan sumber daya manusia aparatur, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan, hal ini dilaksanakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pelaksanaan pemerintahan yang baik akan terwujud apabila ditata dalam suatu sistem perencanaan disertai dengan perwujudan sistem akuntabilitas. Oleh karena itu, perencanaan dan akuntabilitas mutlak adanya.

Perencanaan strategis suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selamakurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan bersinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada pada lingkungan Pengadilan Negeri Cibinong. Rencana Strategis ini dijabarkan ke dalam program yang kemudian diuraikan kedalam rencana tindakan. Rencana Strategis ini kelak didukung dengan anggaran yang memadai, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang kompeten, ditunjang sarana dan prasarana serta memperhitungkan perkembangan lingkungan

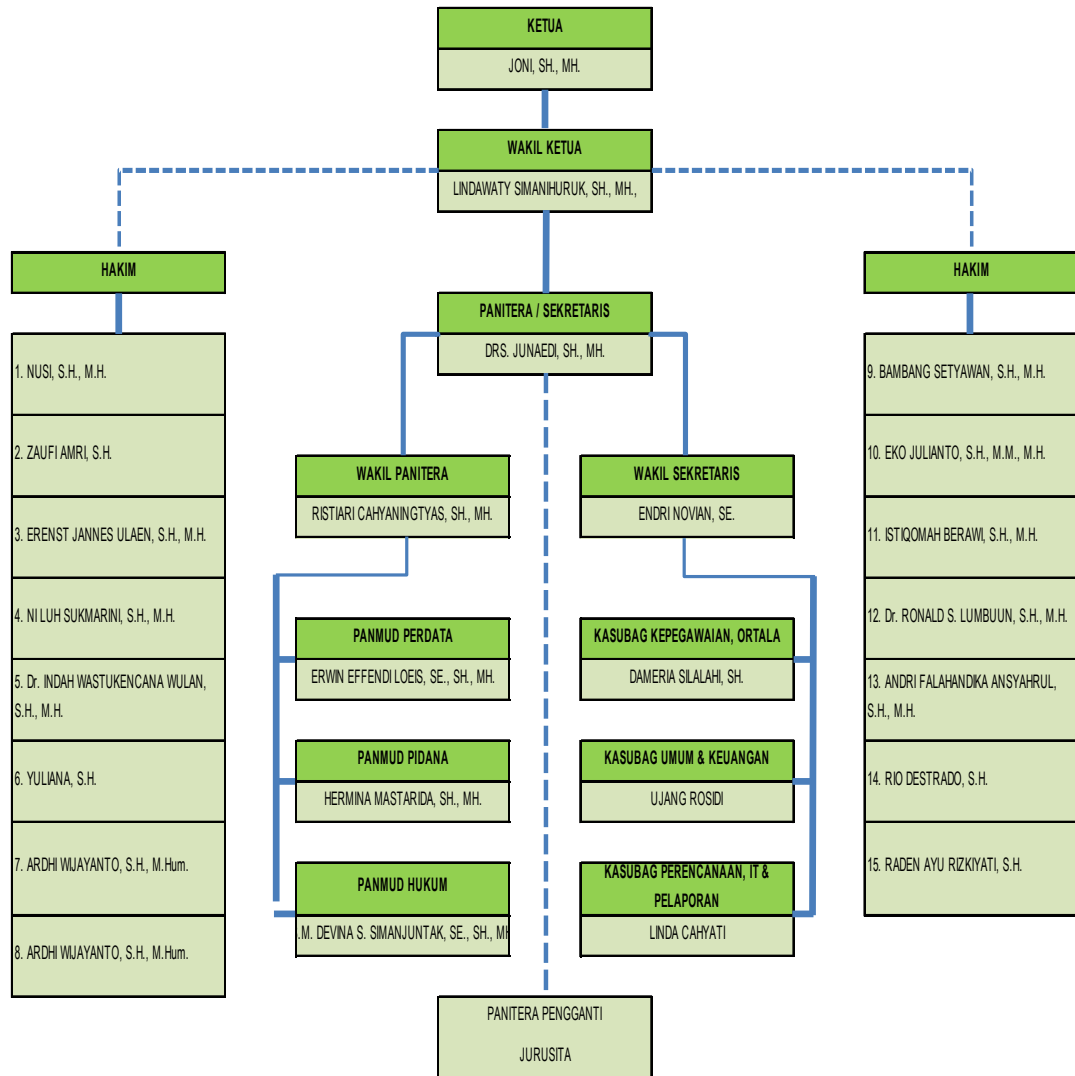
Pengadilan Negeri Cibinong, baik lingkungan internal maupun external sebagai *variable* strategis.

B. TUGAS, FUNGSI DAN PERAN

Pengadilan Negeri Cibinong sebagai lembaga peradilan yang melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman (yudikatif) dalam wilayah hukum Kabupaten Bogor Propinsi Jawa Barat, mempunyai tugas pokok menerima, memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan perkara yang diajukan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, dan telah direvisi oleh Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004, serta diperbaiki kembali melalui Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Justifikasi tersebut juga termuat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 Jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Mahkamah Agung dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 Jo Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum.

Penyelenggaraan tugas pokok tersebut berkaitan erat dengan tuntutan masyarakat akan kemandirian hukum dan keadilan, penegakan supremasi hukum, proses peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan, terhadap lembaga peradilan termasuk Pengadilan Tinggi Bandung dan Pengadilan Negeri dalam wilayah hukumnya menandakan signifikannya penyusunan suatu Rencana Strategis, sebagai kerangka acuan untuk mewujudkan cita-cita hukum.

C. STRUKTUR ORGANISASI



D. KONDISI UMUM

1. Gambaran Kondisi Wilayah Hukum

Wilayah hukum Pengadilan Negeri Cibinong sampai saat ini meliputi wilayah Kabupaten Bogor yang terdiri dari 40 Kecamatan dan 417desadan 17 kelurahan dengan luas wilayah 298.838.304Ha. Pengadilan Negeri Cibinong berdekatan dengan Ibukota Jakarta, sehingga Pengadilan Negeri Cibinong berfungsi juga sebagai penyangga Jakarta. Penduduk Kabupaten Bogor menurut hasil sensus yang telah dilaksanakan berjumlah 5.077.210 jiwa dengan berbagai macam latar belakang suku, pendidikan, agama, dan kemampuan perekonomian yang beranekaragam pula.

2. Gambaran Kondisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada Pengadilan Negeri Cibinong merupakan aparat pelaksana kekuasaan kehakiman sekaligus sebagai pelayan hukum masyarakat.

Untuk mewujudkan penyelenggaraan peradilan sesuai dengan visi dan misi

Pengadilan Negeri Cibinong, dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, terutama para pencari keadilan sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Secara kuantitas, per tanggal 31 Desember 2015 Pengadilan Negeri Cibinong mempunyai sumber daya manusia dengan komposisi sebagai berikut :

| No. | Jabatan | Jumlah | Keterangan |
|-----|--------------------|------------------|---|
| 1 | Hakim | 17 Orang | Termasuk Ketua dan Wakil |
| 2. | Pejabat Struktural | 3 Orang | Kasubbag Umum dan Keuangan Pensiun (Belum ada penggantinya) |
| 3 | Pejabat Fungsional | 5 Orang | Panitera, Wakil Panitera dan Para Panitera Muda (Lengkap) |
| 4 | Fungsional : | | |
| a. | Panitera Pengganti | 36 Orang | Termasuk Panitera, Wakil Panitera dan Panitera Muda |
| b. | Jurusita | 5 Orang | Definitif |
| c | Jurusita Pengganti | 10 Orang | Diperbantukan juga sebagai staff di masing-masing bagian |
| 6. | Staff | 8 Orang | |
| 7. | Tenaga Kontrak | 17 Orang | |
| | Total | 101 Orang | |

Klasifikasi Sumber Daya Manusia pada Pengadilan Negeri Cibinong baik berdasarkan golongan maupun pendidikan :

Komposisi PNS menurut Pangkat/Golongan

| NO | PANGKAT/GOL. RUANG | JUMLAH |
|---------------|-----------------------|-----------|
| 1. | IV/c | 0 |
| 2. | IV/b | 3 |
| 3. | IV/a | 9 |
| 4. | III/d | 22 |
| 5. | III/c | 19 |
| 6. | III/b | 20 |
| 7. | III/a | 4 |
| 8. | II/d | 3 |
| 9. | II/c | 2 |
| 10. | II/b | 0 |
| 11. | II/a | 2 |
| JUMLAH | | 86 |

Komposisi PNS menurut Jenjang Pendidikan

| NO | JENIS PENDIDIKAN | JUMLAH |
|--------|------------------|--------|
| 1. | S3 | 1 |
| 2. | S2 | 27 |
| 3. | S1 | 38 |
| 4. | D3 | 4 |
| 5. | SMA | 14 |
| 6. | SMP | 0 |
| 7. | SD | 0 |
| JUMLAH | | 84 |

E. ANALISA POTENSI DAN PERMASALAHAN

1. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Analisis kondisi Strategis sangat signifikan dalam menentukan perencanaan yang baik dan berorientasi pada kebutuhan dan keserasian lingkungan, sehingga perencanaan yang disusun sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat sebagai *stakeholder*, pencari keadilan (*justitiabelen*).

Analisis kondisi Strategis menggunakan metode analisis SWOT (*strenghs, weaknesses, oppotuneties, and theats*), terhadap kondisi real Pengadilan Negeri Cibinong dan wilayah hukumnya. Dengan melakukan analisis kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, dan melakukan analisis peluang/kesempatan yang tersedia dan hambatan yang ada, maka dapat dirumuskan kebijakan dalam bentuk rumusan rencana Strategis Pengadilan Negeri Cibinong kedepan.

Analisis SWOT (*strenghs = kekuatan, weaknesses = kelemahan, oppotuneties = kesempatan, and theats = ancaman*), tersebut dibagi dalam bentuk;

Lingkungan internal memiliki dua sisi, sisi pertama, kondisi internal Pengadilan Negeri Cibinong yang memiliki kekuatan atau keunggulan. Sisi kedua, merupakan kondisi sebaliknya, yaitu kondisi internal yang memiliki kekurangan atau kelemahan. Kedua sisi tersebut merupakan kajian dalam menetapkan faktor kunci keberhasilan.

A. Kekuatan (Strength)

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

- a. Aspek Proses Peradilan
 1. Alur Proses atau Prosedur beracara di Pengadilan sudah disosialisasikan dengan qbaik melalui Papan pengumuman maupun melalui media elektronik/internet melalui website : www.pn-cibinong.go.id
 2. Telah ditingkatkan layanan persidangan dengan Sistem "One Door Service" Pelayanan persidangan satu pintu melalui petugas di "Front Desk" serta sistem "Nomor antrian sidang" untuk persidangan perkara pelanggaran Lalulintas.
 3. Proses Peradilan telah dituangkan kedalam SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dilakukan Review dan Perbaikan setiap tahunnya, dan telah disosialisasikan kepada seluruh Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Cibinong.
 4. Telah disediakan Meja informasi sebagai pemberi informasi yang lengkap kepada para pencari keadilan yang berkunjung ke Pengadilan Negeri Cibinong. Meja informasi juga berfungsi untuk memberikan penjelasan mengenai proses persidangan yang sedang dijalani para pencari keadilan.
 5. Pengadilan Negeri Cibinong telah berhasil memperoleh Sertifikasi ISO 9001:2008 yang bukan saja sangat membanggakan, namun juga menjadi cambuk agar Pengadilan Negeri Cibinong dapat mempertahankan penghargaan dengan terus meningkatkan layanan publik dan kinerjanya di masa yang akan datang.
 6. Pengadilan Negeri Cibinong telah ditunjuk oleh Ketua Mahkamah Agung RI sebagai Pengadilan Negeri Pilot Project Perubahan Draft Perma No. 8 Tahun 2008 tentang Mediasi di Pengadilan dan Pilot Project pelaksanaan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak.
- b. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan
 1. Jumlah Hakim, Panitera Pengganti dan Jurusita Pengadilan Negeri Cibinong dinilai cukup untuk menangani perkara yang ada, dimana per tanggal 31 Desember 2015 Jumlah Hakim Pengadilan Negeri Cibinong berjumlah 16 Orang (termasuk Ketua dan Wakil Ketua), Panitera Pengganti berjumlah 36 Orang dan Jurusita 5 Orang.
 2. Sumber Daya Manusia pada Pengadilan Negeri Cibinong secara berkala diberikan pengarahan dan bimbingan disetiap bulannya

- oleh unsur pimpinan Pengadilan Negeri Cibinong.
3. Tidak ada konflik antar Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Cibinong, dimana Hakim dan Pegawai termasuk unsur pimpinan dapat bekerjasama sebagai tim yang kompak dan solid.
 4. Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Cibinong, sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI, secara berkala dan terstruktur telah mendapatkan pengarahan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan skill dalam bekerja, baik yang diadakan oleh Balitbangdiklatkumdil MARI atau Pengadilan Tinggi Jawa Barat.
 5. Ketua Pengadilan Negeri Cibinong sebagai salah satu unsur Forum Komunikasi Pimpinan Daerah di kabupaten Bogor.
- c. Aspek Pengawasan dan Pembinaan
1. Hakim Pengawas aktif membuat Laporan Pengawasan tiap bulannya dan dilakukan evaluasi dan pemecahan masalah atas temuan yang didapat oleh Hakim Pengawas.
 2. Secara Rutin dilakukan Rapat Rutin Bulanan yang membahas semua capaian kinerja dan kendala atau permasalahan yang dihadapi, serta solusi pemecahannya.
 3. Mesin Absensi Elektronik yang dapat membantu pemantau kehadiran/absensi Hakim dan Pegawai, yang hasilnya dipantau setiap bulan sehingga bagi yang melanggar ketentuan disiplin jam kerja dapat diberikan peringatan lisan ataupun tertulis.
- d. Aspek Tertib administrasi dan manajemen peradilan
1. Telah dibuat SOP teknis dan non teknis yang dilakukan review setiap tahun, yang digunakan sebagai panduan pelaksanaan tugas seluruh Hakim dan pegawai Pengadilan Negeri Cibinong.
 2. Telah dilakukan pengecekan setiap bulannya terhadap penulisan buku-buku register perkara, pembukuan keuangan biaya perkara (pihak ketiga) serta pembukuan keuangan anggaran (DIPA) yang ditandatangani setiap bulannya.
 3. Pelaksanaan aplikasi Case Tracking System (CTS) Versi 3.01 dan Direktori Putusan telah berjalan baik dan dipantau pelaksanaannya setiap harinya.
 4. Telah dibuat Rencana Strategis (Renstra) 2015-2019 sebagai arah / panduan dalam pelaksanaan tugas dan Fungsinya sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman tingkat pertama.
 5. Sertifikasi ISO 9001:2008 pada tanggal 24 November 2015 yang sertifikasinya secara resmi diserahkan pada tanggal 22 Desember

2015. Sertifikasi ISO 9001:2008 yang bukan saja sangat membanggakan, namun juga menjadi cambuk agar Pengadilan Negeri Cibinong dapat mempertahankan penghargaan dengan terus meningkatkan layanan publik dan kinerjanya di masa yang akan datang, dengan motto : SIMPATIK Sukses Menuju Pengadilan Negeri Cibinong terbaik.

e. Aspek Sarana dan Prasarana

1. Gedung kantor Pengadilan Negeri Cibinong terletak di Jalan Protokol yakni Jl. Tegar Beriman No. 05 Cibinong Bogor serta berada dalam Komplek kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Bogor, serta letaknya dekat dengan Mahkamah Agung RI serta Pusat Pemerintahan lainnya di Jakarta.
2. Telah selesainya renovasi gedung kantor Pengadilan Negeri Cibinong, sehingga lebih memudahkan para pencari keadilan dalam mengikuti persidangan dikarenakan ruang sidang yang telah direnovasi lebih tertata dan luas serta memiliki ruang tunggu bagi pencari keadilan yang sedang menunggu persidangan.
3. Sarana Prasarana Persidangan Ramah Anak telah dibuat untuk memenuhi ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak.
4. Terdapat sarana penunjang seperti Kantor Kas BRI, Poliklinik, Posbakum dan Mesjid AL Jimahelah.
5. Tanah Gedung Kantor yang Luas, mencapai 7.315 M2 yang sangat memungkinkan untuk dilakukan pengembangan.
6. Yurisdiksi Pengadilan Negeri Cibinong mencakup 40 Kecamatan di Kabupaten Bogor dengan Luas Wilayah mencapai 298.838.304 Ha dan jumlah penduduknya mencapai lebih dari 5.000.000 jiwa. Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk yang sangat tinggi merupakan faktor Kekuatan/Strength yang diperoleh oleh Pengadilan Negeri Cibinong untuk dapat memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan secara luas kepada masyarakat.

B. KELEMAHAN

Kelemahan-kelemahan yang ada pada Pengadilan Negeri Cibinong pada saat ini meliputi beberapa aspek :

1. Aspek Proses Peradilan

- Putusan Pengadilan Negeri Cibinong belum dapat diunduh/diakses dengan cepat oleh masyarakat pencari keadilan;
- Sering terkendala untuk Perkara-Perkara yang memerlukan

panggilan delegasi, sehingga penyelesaian perkara bisa melebihi dari 5 bulan.

- Para pihak datang terlambat yang berimplikasi terhadap terlambatnya pelaksanaan sidang.

2. Aspek Sumber Daya Aparatur Peradilan

- Tidak ada penambahan pegawai baru sehingga jumlah Pegawai Pengadilan Negeri Cibinong masih sangat kurang, akibatnya banyak pegawai yang melakukan tugas rangkap dan banyak pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai honorer.
- Pengadilan Negeri Cibinong hanya memiliki 1 orang staff IT, untuk mendukung berjalan baiknya modernisasi pengadilan di Pengadilan Negeri Cibinong, paling tidak dibutuhkan 4 orang staff IT yang ditempatkan sebagai Admin dan Operator IT di Pengadilan Negeri Cibinong.
- Jumlah Staff yang ada di Pengadilan Negeri Cibinong saat ini hanya berjumlah 9 Orang yang ditempatkan di 3 bagian kepaniteraan, 3 bagian kesekretariatan dan staff unsur pimpinan. Pengadilan Negeri Cibinong memerlukan tambahan sebanyak 15 orang agar roda administrasi berjalan baik dan lancar. Tidak ada rangkap jabatan/tugas.

3. Aspek Pengawasan dan Pembinaan

Belum adanya sistem pengaduan masyarakat yang berbasis teknologi informasi.

4. Aspek Sarana dan Prasarana

- a. Renovasi gedung Pengadilan Negeri Cibinong masih dalam tahap penyelesaian.
- b. Kurangnya Ruang untuk penyimpanan Arsip Perkara dan Arsip Umum.
- c. Tidak adanya Ruang Tamu Terbuka.
- d. Ruang kerja yang ada sempit, sehingga kurang dapat memberikan rasa nyaman.
- e. Jumlah alat pengolah data berupa Komputer ataupun Laptop yang dapat mendukung terlaksananya Informasi Perkara berbasis Teknologi Informasi dirasa masih kurang.
- f. Anggaran yang diterima Pengadilan Negeri Cibinong baik dari Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung RI maupun dari Badan Peradilan Umum belum sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang diajukan.

BAB II VISI DAN MISI

Pengadilan Negeri Cibinong sebagai salah satu pelaksana kekuasaan Kehakiman, mempunyai tugas pokok dan kewenangan untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara yang diterimanya. Untuk itu, diperlukan suatu kebijakan umum yang tepat agar Tugas pokok dan Kewenang tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Dalam merumuskan suatu kebijakan umum, diperlukan pedoman yang jelas agar kebijakan yang diambil dapat bersinergi dan lebih terarah sehingga dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan Visi Mahkamah Agung RI yakni Terwujudnya Badan Peradilan Indonesia yang Agung. Untuk itu, Pengadilan Negeri Cibinong telah mempedomani semua kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Mahkamah Agung RI, termasuk didalamnya Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035.

Dalam Cetak Biru Mahkamah Agung RI 2010-2035 telah disebutkan usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mewujudkan Badan Peradilan Indonesia yang Agung yang harus dipedomani oleh seluruh badan peradilan di seluruh Indonesia, yaitu :

1. Melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen, efektif dan berkeadilan.
2. Didukung pengelolaan anggaran berbasis kinerja secara mandiri yang dialokasikan secara proporsional dalam APBN.
3. Memiliki struktur organisasi yang tepat dan manajemen organisasi yang jelas dan terukur.
4. Menyelenggarakan manajemen dan administrasi proses perkara yang sederhana, cepat, tepat waktu, biaya ringan dan proporsional.
5. Mengelola sarana prasarana dalam rangka mendukung lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi penyelenggaraan peradilan.
6. Mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dengan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional.
7. Didukung pengawasan secara efektif terhadap perilaku, administrasi, dan jalannya peradilan.
8. Berorientasi pada pelayanan publik yang prima.
9. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi.
10. Modern dengan berbasis TI terpadu.

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

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Negeri Cibinong diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung RI yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2010-2035 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2015-2019, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2015-2019.

Pengadilan Negeri Cibinong adalah bagian dari lingkungan Peradilan Umum yang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya diperlukan adanya rencana strategis berupa Visi dan Misi yang pada pokoknya bertujuan untuk mewujudkan Peradilan Indonesia Yang Agung.

Visi dan Misi Pengadilan Negeri Cibinong disusun melalui proses yang partisipatif, komprehensif dan visioner dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal yang ada, namun demikian tetap mengacu kepada Visi dan Misi Mahkamah Agung RI.

A. VISI

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

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Pengadilan Negeri Cibinong diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Mahkamah Agung RI yang disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2010-2035 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2015-2019, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pengadilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2015-2019.

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Cibinong. Visi merupakan gambaran mendatang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita atau bahkan tujuan hukum (*rechtsidea*) yang ingin diwujudkan. Visi berkaitan dengan pandangan ke depan yang menyangkut kemana Pengadilan Negeri Cibinong akan dibawa dan diarahkan dapat berkarya secara konsisten, tetap eksis, antisipatif, inofatif dan *needed* (dibutuhkan) oleh masyarakat-*stakeholder/justitiabelen*.

Visi Pengadilan Negeri Cibinong mengacu pada Visi Mahkamah Agung RI adalah sebagai berikut :

"TERWUJUDNYA PENGADILAN NEGERI CIBINONG YANG AGUNG"

B. MISI

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

Misi Pengadilan Negeri Cibinong adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Cibinong ;
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan;
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Cibinong;
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Cibinong;

C. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

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

Adapun Tujuan yang hendak dicapai Pengadilan Negeri Cibinong adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan publik terbaik kepada para pencari keadilan sehingga pencari keadilan merasa kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi;
2. Meningkatkan Acces To Justice bagi seluruh masyarakat sehingga seluruh masyarakat dapat menjangkau dan menerima layanan pengadilan.
3. Meningkatkan Kepercayaan publik terhadap kinerja Pengadilan Negeri Cibinong sehingga kepercayaan publik terhadap Pengadilan Negeri Cibinong dapat ditingkatkan.

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

1. Peningkatan penyelesaian perkara;
2. Peningkatan akseptabilitas putusan Hakim;
3. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara
4. Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice)
5. Mewujudkan Cita-Cita Modernisasi Pengadilan;
6. Meningkatkan Kualitas Pengawasan

D. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator kinerja utama diperlukan sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategis dalam mencapai tujuan. Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama dengan digambarkan sebagai berikut :

Indikator kinerja utama diperlukan sebagai tolak ukur atas keberhasilan sasaran strategis dalam mencapai tujuan. Hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama dengan digambarkan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA UTAMA PENGADILAN NEGERI CIBINONG

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA UTAMA |
|----|--|--|
| 1. | Peningkatan penyelesaian perkara | a. Persentase Perkara Gugatan yang dilakukan Mediasi b. Persentase mediasi yang berhasil damai (dengan Akta perdamaian ataupun di cabut karena damai diluar Pengadilan c. Persentase sisa perkara yang diselesaikan - Pidana - Perdata d. Persentase perkara yang diselesaikan - Pidana - Perdata e. Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 5 bulan - Pidana - Perdata |
| 2. | Peningkatan akseptabilitas putusan Hakim | Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum banding - Pidana - Perdata |
| 3. | Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara | a. Persentase berkas yang diajukan kasasi dan PK yang disampaikan secara lengkap b. Persentase berkas yang diregister dan siap didistribusikan ke Majelis c. Persentase penyampaian pemberitahuan relaas putusan tepat waktu, tempat dan para pihak. d. Prosentase penyitaan tepat waktu dan tempat |
| 4. | Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (acces to justice) | a. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan b. Persentase Sidang Keliling Terpadu yang dilaksanakan c. Persentase Jam Layanan Hukum yang diberikan kepada Masyarakat |
| 5. | Mewujudkan Cita-Cita | a. Persentase Putusan Perkara yang dapat dipublikasikan |

| | | |
|----|----------------------------------|--|
| | Modernisasi Pengadilan; | b. Persentase Perkara yang di input kedalam Aplikasi SIPP yang lengkap |
| 6. | Meningkatnya Kualitas Pengawasan | a. Persentase Laporan Hakim Pengawas Bidang yang ditindak lanjuti b. Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti c. Persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindaklanjuti. |

E. PROGRAM DAN KEGIATAN

Enam sasaran strategis tersebut merupakan arahan bagi Pengadilan Negeri Cibinong untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan sasaran strategis tersebut maka dibuatlah Program dan Kegiatan Pokok yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum

Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum merupakan program untuk mencapai sasaran strategis dalam hal penyelesaian perkara, tertib administrasi perkara, dan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan. Kegiatan Pokok yang dilaksanakan Pengadilan Negeri Cibinong dalam pelaksanaan Program Peningkatan Manajemen Peradilan Umum adalah :

1. Penyelesaian Perkara Pidana dan Perdata
2. Penyelesaian Sisa Perkara Pidana dan Perdata
3. Penelitian berkas perkara banding, Kasasi, PK dan Grasi disampaikan secara lengkap dan tepat waktu
4. Register dan pendistribusian berkas perkara ke Majelis yang tepat waktu.
5. Publikasi dan transparansi proses penyelesaian Perkara dan putusan perkara
6. Penyelesaian perkara perdata gugatan dan permohonan secara prodeo.
7. Pelaksanaan sidang keliling (sidang diluar Pengadilan).

b. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung

Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Mahkamah Agung dibuat untuk mencapai sasaran strategis menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mencapai pengawasan yang berkualitas. Kegiatan pokok yang dilaksanakan dalam program ini adalah :

1. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan teknis yudisial dan non yudisial.
2. Tindak lanjut pengaduan yang masuk.
3. Tindak lanjut temuan yang masuk dari tim pemeriksa.

c. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Mahkamah Agung bertujuan untuk mencapai sasaran strategis dalam penyediaan sarana dan prasarana. Kegiatan pokok program ini adalah pengadaan sarana dan prasarana di lingkungan peradilan tingkat banding dan tingkat pertama. Kegiatan Pokok yang dilaksanakan dalam program ini adalah :

1. Merencanakan RKAKL sesuai dengan kebutuhan nyata Pengadilan Negeri Cibinong.
2. Mempersiapkan data dukung untuk mendukung usulan pengadaan barang/jasa yang dibutuhkan.
3. Melaksanakan Pengadaan Barang/Jasa sesuai dengan DIPA
4. Adapun usulan kegiatan yang perlu dilaksanakan diantaranya :
 - a. Perluasan Gedung kantor untuk penambahan Ruang Sidang, Ruang Kerja hakim, Ruang Tamu Terbuka, Ruang Arsip, dan Aula kantor.
 - b. Rehab Gedung Kantor untuk memperbaiki Genteng yang rusak serta mengikuti prototype gedung kantor yang diamanatkan oleh Mahkamah Agung RI
 - c. Pengadaan Alat Pengolah Data berupa Komputer dan Laptop.
 - d. Penguatan jaringan Lan dan Internet serta server
 - e. Penggantian Meubelair dan Peralatan kantor yang rusak / usang.

A. Arah Kebijakan dan Strategi

Amandemen Ketiga Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 24 ayat (1) menegaskan sifat dan karakter kekuasaan kehakiman dengan menyatakan *"Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang ada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha Negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.*

Mahkamah Agung sebagai salah satu puncak kekuasaan kehakiman serta peradilan negara tertinggi yang mempunyai posisi dan peran strategis dibidang kekuasaan kehakiman, karena selain membawahi 4 (empat) lingkungan peradilan tetapi juga Mahkamah Agung sebagai puncak manajemen dibidang administrative, personil dan financial serta sarana dan prasarana. Kebijakan "satu atap" memberikan tanggungjawab dan tantangan, karena Mahkamah Agung dituntut untuk menunjukkan kemampuannya guna mewujudkan organisasi sebagai lembaga yang professional, efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Pengadilan Negeri Cibinong adalah bagian dari lingkungan Peradilan Umum yang berada dibawah Mahkamah Agung sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman diharapkan dapat membantu mewujudkan organisasi sebagai lembaga yang professional, efektif, efisien, transparan dan akuntabel sesuai dengan (kebijakan "satu atap") Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Untuk menindaklanjuti kebijakan tersebut Pengadilan Negeri Cibinong telah menentukan arah kebijakan dan strategi sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja

Peningkatan kinerja sangat menentukan dalam meningkatkan sistem manajemen perkara yang akuntabel dan transparan sehingga masyarakat pencari keadilan dapat memperoleh kepastian hukum. Kinerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya angka penyelesaian perkara, proses peradilan yang cepat, sederhana, transparan dan akuntabel. Peningkatan kinerja harus ditunjang dengan peningkatan integritas sumber daya aparatur peradilan.

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

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

- Pengawasan eksternal dan internal. Hal ini disebutkan untuk menjamin berjalannya proses penegakan hukum yang akuntabel, dan memenuhi rasa keadilan masyarakat.
- Sistem Pendidikan dan Pelatihan yang terprogram dengan baik dan berkelanjutan.
- Menguasai Standar Operasional Pekerjaan (SOP) sesuai bidangnya.
- Pembimbingan dan pengawasan melekat dari unsur pimpinan.
- Adanya penentuan / penetapan target yang akan dicapai.
- Disamping itu, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana dan teknologi informasi yang memadai untuk meningkatkan kinerja.

2. Peningkatan kualitas pelayanan publik.

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

- Memiliki standar pelayanan bagi pencari keadilan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban penyelenggaraan pelayanan maupun penerima layanan.
- Melaksanakan terobosan dan inovasi mengenai peningkatan layanan kepada Masyarakat.
- Memiliki mekanisme penanganan pengaduan
- Meningkatkan sarana prasarana dan teknologi informasi untuk pelayanan publik

B. PENGUKURAN KINERJA

Sebagaimana ditetapkan dalam Intruksi Nomor 7 tahun 1999 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Rencana strategis ini akan dijadikan dasar pertanggungjawaban pimpinan. Demikian juga rencana strategik ini menjadi landasan dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) Pengadilan Negeri Cibinong. Dengan demikian rencana strategis ini merupakan suatu komitmen bersama mengenai hal apa yang harus dicapai oleh Pengadilan Negeri Cibinong di masa mendatang.

Sebagai dasar akuntabilitas (pertanggungjawaban) dan sebagai alat pengendali jalannya organisasi, manajemen Pengadilan Negeri Cibinong melakukan pengukuran kinerja setiap tahunnya. Pengukuran kinerja merupakan evaluasi atas kinerja dengan membandingkan antara rencana atau standar yang ditetapkan pada rencana startegis dengan realisasinya. Dengan perbandingan inilah akan diketahui tingkat capaian kinerja setiap program, beserta tindakan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja di masa-masa mendatang.

Pengukuran kinerja Pengadilan Negeri Cibinong dilakukan meliputi capaian kinerja atas indikator utama Pengadilan Negeri Cibinong, capaian kinerja atas setiap sasaran yang ditetapkan dalam rencana strategis dan capaian kinerja setiap kegiatan. Pelaporan atas capaian kinerja tersebut selanjutnya akan dituangkan melalui laporan akuntabilitas kinerja.

1. Indikator Kinerja Utama

Seperti sudah disebutkan sebelumnya, Pengadilan Negeri Cibinong mempunyai 6 Sasaran Strategis yang telah ditetapkan, yaitu :

1. Peningkatan penyelesaian perkara;
2. Peningkatan akseptabilitas putusan Hakim;
3. Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara
4. Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (access to justice)
5. Melanjutkan Cita-Cita Modernisasi Pengadilan;
6. Meningkatnya Kualitas Pengawasan

Keenam Sasaran Strategis tersebut dapat dinilai/diukur tingkat keberhasilannya dengan 17 Indikator Kinerja Utama yakni :

1. Persentase Perkara Gugatan yang dilakukan Mediasi
2. Persentase mediasi yang Persentase mediasi yang berhasil damai (dengan Akta perdamaian ataupun di cabut karena damai diluar Pengadilan)
3. Persentase sisa perkara yang diselesaikan
4. Persentase perkara yang diselesaikan
5. Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 5 bulan
6. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum:
7. Persentase berkas yang diajukan kasasi dan PK yang disampaikan secara lengkap
8. Persentase penyampaian pemberitahuan relaas putusan tepat waktu, tempat dan para pihak.
9. Presentase penyitaan tepat waktu dan tempat
10. Persentase perkara prodeo yang diselesaikan
11. Persentase Sidang Keliling Terpadu yang dilaksanakan.
12. Persentase Jam Layanan Hukum yang diberikan kepada Masyarakat
13. Persentase Putusan Perkara yang dapat dipublikasikan
14. Persentase Perkara yang di input kedalam Aplikasi CTS yang lengkap
15. Persentase laporan hakim pengawas Bidang yang ditindaklanjuti
16. Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti
17. Persentase temuan hasil pemeriksaan eksternal yang ditindaklanjuti.

2. Target Kinerja

Target kinerja setiap indikator sasaran, diuraikan dalam formolir Rencana Strategis sebagaimana terlampir pada dokumen. Metode penetapan target kinerja utama disesuaikan dengan kondisi yang ada dengan beberapa metode seperti metode analisis trend, metode rata-rata ataupun identifikasi serta penggunaan standar tertentu yang direkomendasikan untuk digunakan. Pemilihan metode tersebut diserahkan kepada masing-masing instansi yang penting metode yang digunakan realistis dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Perhitungan Capaian Kinerja

Perhitungan capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan tingkat realisasi dengan tingkat rencana capaian kinerja. Dalam kondisi normal, tingkat capaian kinerja dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Sedangkan dalam kondisi khusus (indikator kinerja yang digunakan memiliki karakteristik khusus) yaitu jika "semakin besar nilai realisasi" mengandung makna kinerja "semakin tidak baik" atau sebaliknya, maka rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Dengan rumus tersebut maka semakin tinggi realisasi, maka tingkat capaian kinerja semakin rendah dan sebaliknya, semakin rendah nilai realisasi, maka tingkat capaian kinerja akan semakin tinggi.

Dari kedua rumus tersebut, tingkat capaian kinerja yang semakin tinggi akan menunjukkan semakin baik kinerja yang dicapai oleh instansi yang bersangkutan.

Perhitungan capaian kinerja ini membutuhkan dukungan sistem informasi data kinerja yang memadai. Setiap data kinerja, baik rencana maupun realisasi harus disediakan secara memadai agar informasi kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi kriteria informasi yang baik yaitu valid, lengkap, tepat waktu dan relevan.

4. Skala Penilaian

Setiap tingkat capaian kinerja selanjutnya akan dikategorikan dengan skala penilaian sebagai berikut:

| | | |
|----------------|---|---------------|
| 0–55 | : | Sangat kurang |
| 56–70 | : | Kurang |
| 71– 85 | : | Cukup |
| 86–100 | : | Baik |
| Lebih dari 100 | : | Sangat Baik |

Dengan pengukuran kinerja, Pengadilan Negeri Cibinong melakukan evaluasi kinerja untuk mencari pemecahan masalah atas hal-hal yang menyimpang dari perencanaan. Strategi yang baru dapat dirumuskan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Hal sebaliknya yaitu peninjauan kembali atas standar atau rencana capaian kinerja juga dapat dilakukan guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya.

BAB IV PENUTUP

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

Untuk itu, karena kondisi internal dan eksternal terus mengalami perubahan, Rencana Strategis Pengadilan Negeri Cibinong harus terus dilakukan Review setiap tahunnya untuk dilakukan penyempurnaan. Dengan demikian Renstra ini bersifat terbuka dari kemungkinan perubahan. Melalui renstra ini diharapkan dapat membantu pelaksana pengelola kegiatan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilan terhadap kegiatan yang dilaksanakannya.

Hasil review terhadap Rencana Strategis Pengadilan Negeri Cibinong 2015-2019 adalah dengan ditambahkan sasaran strategis "Melanjutkan Cita-Cita Modernisasi Pengadilan" dengan 2 indikator kinerja utama "Persentase putusan yang dipublikasikan" dan "Persentase Perkara yang di input kedalam aplikasi SIPP yang lengkap". Selain itu, terdapat 1 sasaran strategis yang dihilangkan yang sebelumnya terdapat didalam Rencana Strategis Pengadilan Negeri Cibinong 2010-2014, yakni "Meningkatkan Kepatuhan Masyarakat terhadap Putusan Pengadilan". Sasaran strategis ini dihilangkan karena kepatuhan masyarakat terhadap putusan Pengadilan bukanlah suatu sasaran yang bisa menggambarkan kinerja dari Pengadilan Negeri Cibinong.

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