

Manajemen Administrasi Peradilan: Tantangan dan Solusi



Benny Suryanto, S.H.I

**PUSDIKLAT MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN
BADAN LITBANG DIKLAT HUKUM DAN PERADILAN
MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
2024**

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sistem peradilan merupakan salah satu pilar utama dalam menjaga ketertiban dan keadilan dalam suatu masyarakat. Namun, efektivitas sistem peradilan tidak hanya tergantung pada kualitas pengadilan itu sendiri, tetapi juga pada kinerja administrasi yang mendukungnya. Administrasi peradilan melibatkan proses pengelolaan berbagai aspek administratif yang berkaitan dengan pengadilan, termasuk manajemen kasus, pengelolaan dokumen, administrasi keuangan, serta sistem informasi.

Meskipun pentingnya administrasi peradilan diakui, namun seringkali terdapat berbagai tantangan yang dihadapi dalam menjalankannya. Beberapa di antaranya adalah Keterbatasan Sumber Daya, Banyak pengadilan menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi. Hal ini dapat menghambat kemampuan pengadilan untuk menyediakan layanan yang efisien dan tepat waktu.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, diperlukan solusi yang efektif guna meningkatkan kinerja administrasi peradilan. Beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan seperti Penerapan Sistem Informasi Manajemen seperti Mengadopsi sistem informasi manajemen yang terintegrasi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam administrasi peradilan, serta memberikan akses yang lebih mudah terhadap data dan informasi yang diperlukan.,selain itu solusi juga terdapat pada Pelatihan dan Pengembangan SDM serta Modernisasi Infrastruktur Teknologi.

Rumusan Masalah :

1. Apa saja tantangan dalam Manajemen Administrasi Peradilan
2. Bagaimana solusi dalam mengatasi tantangan Manajemen Administrasi Peradilan

BAB II

PEMBAHASAN

1. Tantangan Dalam Manajemen Administrasi Peradilan

Dalam sistem peradilan, manajemen administrasi memegang peranan krusial dalam memastikan kelancaran dan keadilan dalam penanganan kasus-kasus hukum. Namun, seperti halnya bidang lainnya, manajemen administrasi peradilan juga dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks dan beragam. Tantangan-tantangan ini tidak hanya memengaruhi efektivitas dan efisiensi proses administratif, tetapi juga dapat berdampak langsung pada keadilan yang diberikan kepada masyarakat.

Dibutuhkan beragam aspek untuk mewujudkan reformasi peradilan di Mahkamah Agung. Mulai dari SDM, aturan dan budaya hukumnya.¹ Dalam konteks yang semakin dinamis dan kompleks ini, pemahaman yang mendalam tentang berbagai tantangan yang dihadapi dalam manajemen administrasi peradilan menjadi sangat penting. Melalui pemahaman ini, upaya-upaya strategis dapat dirancang dan diimplementasikan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada, memperbaiki kualitas layanan, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan. Beberapa tantangan yang sering dihadapi dalam Manajemen Administrasi Peradilan yaitu

a. Kegagalan Kerja Sama Tim Kerja di Pengadilan

Kerja sama tim adalah sekumpulan orang yang bekerja bersama-sama untuk tujuan akhir yang sama. Ketika orang berbicara tentang kerja sama tim, yang mereka tuju bukan sekadar menyelesaikan sebuah tugas, melainkan pekerjaan yang dihasilkan dari orang-orang yang bekerja sama secara efektif. Kekuatan Suatu tim berasal dari adanya saling mendukung satu sama lain, komunikasi yang baik, dan saling berbagi. Karakteristik

¹ Rahmatullah, Indra. "Menerobos Sekat Administrasi Peradilan." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 1.2 (2017): h. 12

lain di antaranya adalah adanya keterampilan yang sama, punya otonomi kerja, peran, dan kepemimpinan yang telah ditentukan, serta sumber daya untuk memenuhi tujuan bersama itu.

Kerja sama tim kerja di pengadilan bisa mengalami kegagalan. Dua di antara faktor penyebab kegagalan itu adalah kolaborasi dan keterampilan tim kerja yang buruk. Oleh karena itu, perlu ditambahkan seperangkat keterampilan lain, misalnya pengambilan keputusan dan kepemimpinan untuk memandu anggota tim. Beberapa faktor lain yang dapat merusak tim, antara lain:²

1. Memaksakan Kolaborasi
2. Sejarah Kerja Sama Anggota Tim Yang Buruk
3. Hubungan Yang Buruk
4. Rapat Tidak Efektif
5. Sedikit Transparansi, Pelit Informasi
6. Tidak ada Proses Tata Kelola Tim
7. Kurangnya Kebersamaan Anggota Tim

b. Teknologi Informasi

Tantangan yang dihadapi Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan di bawahnya adalah mewujudkan asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan. Faktor utama penyebab permasalahan tersebut antara lain belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang terintegrasi dalam satu ekosistem digital.³

Mahkamah Agung juga memiliki permasalahan lain yang harus mendapat perhatian khusus dalam pemanfaatan teknologi informasi, di antaranya:

² Edward Simarmata, *The Judiciary : Kepemimpinan Pengadilan*, Jakarta : PPM Manajemen (2001), h. 36

³ *Modul Teknologi Informasi*, Pusdiklat Manajemen Dan Kepemimpinan Badan Litbang Diklat Hukum Dan Peradilan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Bogor : 2022, h.10

1. Pemanfaatan teknologi informasi masih bersifat parsial dan belum terintegrasi. yang menyebabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tidak optimal
2. Belum optimalnya pemanfaatan data yang berbasis teknologi informasi di peradilan dalam pengambilan kebijakan.

c. Komunikasi Media

Kemampuan akan komunikasi/media di Pengadilan tentunya sangat berkaitan dengan perkembangan zaman. Di era globalisasi saat ini yang ditandai dengan pesatnya perkembangan Teknologi Informasi, dan terjadinya perubahan yang dinamis dan kompleks terjadi begitu cepat dalam di segala bidang sangat mempengaruhi seluruh sektor kehidupan, baik privat maupun publik. Tidak terlepas pula dengan sektor organisasi lembaga publik, baik organisasi yang for-profit oriented maupun not-for-profit oriented seperti Pengadilan. Oleh karena itu penyelarasan kemampuan komunikasi/media terhadap perkembangan zaman tersebut menjadi kebutuhan yang tidak bisa tidak untuk segera dilakukan guna mempertahankan eksistensinya di hadapan publik.

Penguasaan dan peningkatan kemampuan komunikasi/media yang baik bagi aparatur peradilan, baik level pimpinan maupun pelaksana peradilan menjadi suatu keharusan. Masyarakat pencari keadilan di Pengadilan ketika datang ke Pengadilan tentunya mempunyai harapan besar agar segala masalah dan tujuan yang diinginkannya dilayani dengan cepat, baik dan tepat.

Kemampuan komunikasi/media yang harus dikuasi seluruh Aparatur Peradilan tersebut meliputi komunikasi yang dilakukan secara konvensional (dengan tatap muka secara langsung), maupun yang bersifat digital dengan memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi. Kedua aspek komunikasi tersebut menjadi tuntutan untuk dikuasai oleh Aparatur Peradilan. Ketika unsur Pimpinan, Hakim dan aparatur pelaksana layanan

(terutama di Pelayanan Terpadu Satu Pintu/PTSP) di Pengadilan telah mengetahui dan mampu mengimplementasikan komunikasi dan pemanfaatan media secara efektif, maka pelayanan prima dan kepuasan publik akan terwujud.⁴

d. Sumber Daya Manusia

Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.

Berbagai tantangan yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara dalam mencapai tujuan tersebut semakin banyak dan berat, baik berasal dari luar maupun dalam negeri yang menuntut Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan pengembangan Pegawai akan mendukung peningkatan kompetensi Pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam system Organisasi merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan Pegawai, sehingga Pegawai kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan Pegawai dapat

⁴ *Modul Komunikasi/Media*, Pusdiklat Manajemen Dan Kepemimpinan Badan Litbang Diklat Hukum Dan Peradilan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Bogor : 2022, h.14

meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman Pegawai terhadap pekerjaannya.⁵

2. Solusi Dalam Mengatasi Tantangan Manajemen Administrasi Peradilan

Manajemen Administrasi Peradilan memegang peran sentral dalam mengelola berbagai aspek penting dari sistem hukum. Namun, seperti halnya bidang lainnya, manajemen administrasi peradilan juga dihadapkan pada serangkaian tantangan yang memerlukan solusi yang tepat dan efektif. Tanpa penanganan yang tepat, tantangan-tantangan ini dapat mengganggu efisiensi dan akurasi proses peradilan, serta dapat membahayakan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dari tantangan tersebut pada pembahasan diatas maka solusi yang bisa diambil antara lain :

Tantangan berupa kegagalan kerja sama tim kerja di pengadilan bisa diminimalisir dengan melakukan pendekatan hubungan kolaboratif. Kolaborasi bukan sekedar slogan bagi banyak organisasi di masa kini. Apa pun fungsi anggota staf, kolaborasi jangan dianggap hanya sekedar sebuah kata. Ingatlah bahwa kerja tim mencakup kewenangan mutlak siapa yang membuat keputusan dan siapa yang menyelesaikan persoalan dalam tim.

Dalam kolaborasi mungkin juga tidak ada kemenangan mutlak, tetapi harus ada pimpinan yang memahami hakikat pekerjaan dalam kolaborasi itu. Kolaborasi juga harus punya aturan dasar yang telah didikan oleh kelompok itu sendiri. Kolaborasi mendorong hasil-hasil keputusan bersama menjadi lebih inovatif dan kompetitif. Hubungan kolaboratif selain berfungsi untuk organisasi pengadilan, juga memberikan manfaat untuk hakim dan insan pengadilan secara keseluruhan, di antaranya :

1. Saling bertukar pengalaman
2. Menghemat waktu

⁵ *Modul Sumber Daya Manusia*, Pusdiklat Manajemen Dan Kepemimpinan Badan Litbang Diklat Hukum Dan Peradilan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Bogor : 2022, h.5

3. Disrupsi kreatif
4. berhubungan dengan pekerjaan yang berlainan menciptakan pemimpin yang lebih baik
5. Jejaring

Dalam implementasi teknologi Informasi terdapat tantangan- tantangan yang menjadi masalah bersama dan melibatkan seluruh stakeholder terkait dalam penyelesaian perkara dipengadilan. Secara umum tantangan tersebut apabila dikategorikan maka dapat dilihat berdasarkan aspek kepemimpinan, kebijakan, infrastruktur telekomunikasi, tingkat konektivitas dan penggunaan teknologi informasi oleh peradilan, kesiapan sumberdaya, ketersediaan dana dan anggaran, perangkat hukum dan perubahan paradigma ASN Pengadilan.

Selanjutnya tantangan dalam komunikasi media bisa menggunakan Strategi Komunikasi Efektif di Pengadilan meliputi, rapat berjenjang, apel petugas PTSP, Penggunaan WA Grup internal Pengadilan juga cukup efektif untuk menyampaikan informasi pekerjaan, survey Pelayanan Masyarakat dan Survey Indeks Persepsi Korupsi penggunaan media sosial seperti Instagram, website, Facebook dan visualisasi media elektronik di Pengadilan, Pengawasan, Menjalin hubungan dengan Pers.

Tantangan terakhir yakni dalam hal Sumber Daya Manusia, Peter Senge selanjutnya memperkenalkan paradigma organisasi yang disebutnya Learning Organization, yaitu untuk menggambarkan bahwa organisasi itu seperti manusia yang butuh pengetahuan yang perlu terus diperbaharui untuk bertahan hidup, bahkan leading dalam kehidupan. Untuk memastikan agar organisasi terus mampu memiliki pengetahuan yang mutakhir, maka organisasi dituntut untuk melakukan lima disiplin, yaitu:

- a. Pegawainya harus terus mengasah pengetahuannya hingga ke tingkat mahir (personal mastery);

- b. Pegawainya harus terus berkomunikasi hingga memiliki persepsi yang sama atau gelombang yang sama terhadap suatu visi atau cita-cita yang akan dicapai bersama (shared vision);
- c. Pegawainya memiliki mental model yang mencerminkan realitas yang organisasi ingin wujudkan (mental model);
- d. Pegawainya perlu selalu sinergis dalam melaksanakan kegiatankegiatan untuk mewujudkan visinya (team learning);
- e. Pegawainya harus selalu berpikir sistemik, tidak kaca mata kuda, atau bermental silo (systems thinking). Lima disiplin ini sangat aplikatif dalam konteks pelaksanaan tugas dan fungsi ASN di lingkungan kerjanya masing- masing.

Dengan mempraktikkan kelima disiplin tersebut, ada jalan bagi organisasi untuk selalu mendapat pengetahuan baru. Tanpa pengetahuan yang selalu diperbarui maka organisasi cenderung menggunakan pengetahuan lama, atau kadaluwarsa, yang justru akan menjadi racun bagi organisasi tersebut. Tantangan yang berpotensi menjadi penyebab gagalnya organisasi memperoleh pengetahuan baru adalah tantangan yang sifatnya adaptif. Karena sifat tantangan ini yang baru yaitu baru pertama kali dihadapi oleh organisasi, maka tentu saja organisasi belum memiliki pengetahuan untuk mengatasinya. Dalam situasi ketiadaan pengetahuan dan mendesaknya pengambilan keputusan, maka organisasi cenderung menggunakan pengetahuan yang selama ini dipergunakan untuk mengatasi tantangan teknis.

BAB III

PENUTUP

Dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika sistem peradilan, penting bagi kita untuk mengakui bahwa tantangan dalam manajemen administrasi peradilan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sistem peradilan. Meskipun berbagai kendala dan hambatan mungkin timbul, kita juga harus percaya bahwa ada solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi setiap tantangan yang muncul.

Dalam tulisan ini, kita telah menjelajahi beragam tantangan yang dihadapi dalam manajemen administrasi peradilan, mulai dari keterbatasan sumber daya, teknologi informasi hingga komunikasi media. Namun demikian, kita juga telah membahas berbagai solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Dengan penerapan solusi-solusi yang tepat, seperti penerapan teknologi informasi, pengembangan sumber daya manusia, dan peningkatan komunikasi media di peradilan, kita dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola administrasi peradilan. Dengan demikian, kita dapat memastikan bahwa sistem peradilan tetap berfungsi dengan baik, memberikan pelayanan hukum yang berkualitas, dan menjaga keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Semoga tulisan ini memberikan wawasan yang bermanfaat dan menginspirasi upaya-upaya perbaikan dalam manajemen administrasi peradilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edward Simarmata, *The Judiciary : Kepemimpinan Pengadilan*, Jakarta : PPM Manajemen (2001)
- Mahkamah Agung, *Modul Teknologi Informasi*, Pusdiklat Manajemen Dan Kepemimpinan Badan Litbang Diklat Hukum Dan Peradilan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Bogor : 2022
- Mahkamah Agung, *Modul Komunikasi/Media*, Pusdiklat Manajemen Dan Kepemimpinan Badan Litbang Diklat Hukum Dan Peradilan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Bogor : 2022
- Mahkamah Agung, *Modul Sumber Daya Manusia*, Pusdiklat Manajemen Dan Kepemimpinan Badan Litbang Diklat Hukum Dan Peradilan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Bogor : 2022
- Rahmatullah, Indra. "Menerobos Sekat Administrasi Peradilan." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 1.2 (2017)