

# Mengeksplorasi Model Rekrutmen Dan Karir Hakim Bagi Pembinaan Karakter Hakim Di PTA Medan

Nurul Hakim  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

## Abstrak

Fenomena yang terjadi dalam rekrutmen dan karir hakim belum didasarkan pada norma-norma profesionalisme, pengetahuan atau kemampuan pribadi hakim yang bersangkutan, yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan seperti sistem rekrutmen cenderung tertutup, KKN dalam keputusan perkara, di dalam proses peradilan yang melahirkan putusan hakim yang kurang mencerminkan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Akibat lebih lanjut dari keadaan tersebut, terjadi turunnya kadar kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan sistem peradilan yang baik perlu diwujudkan suatu sistem rekrutmen dan karir hakim yang baik. Diharapkan, hakim sebagai salah satu unsur aparat penegak hukum dapat menjadi benteng atau pelarian terakhir (*the last resort*) bagi para pencari keadilan (*justiciable*). Hakim harus mempunyai kemampuan profesional serta moral dan integritas yang tinggi agar mampu mencerminkan rasa keadilan, memberikan manfaat dan kepastian hukum. Realisasi dari misi yang mulia tersebut hanya bisa diwujudkan dengan membentuk karakter hakim.

Penelitian ini ditujukan bagi pembentukan karakter hakim di Pengadilan Tinggi Agama. Adapun tujuan jangka pendek menghasilkan suatu model rekrutmen dan kaderisasi hakim bagi pembinaan karakter hakim Pengadilan Tinggi Agama Medan. Sedangkan tujuan jangka panjang memberikan kontribusi bagi Pengadilan Tinggi Agama dalam mengimplementasikan model ini ke dalam proses rekrutmen hakim dan kaderisasi dalam bidang kerja Pengadilan Tinggi Agama Medan. Pada tahun I menghasilkan model awal dan tahun ke II menemukan model akhir serta diseminasi dari model terbaru melalui metode *Research and Development*.

## BAB 1. PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan sistem peradilan yang baik perlu diwujudkan suatu sistem rekrutmen dan karir hakim yang baik. Diharapkan, hakim sebagai salah satu unsur aparat penegak hukum dapat menjadi benteng atau pelarian terakhir (*the last resort*) bagi para pencari keadilan (*justiciable*). Hakim harus mempunyai kemampuan profesional serta moral dan integritas yang tinggi agar mampu mencerminkan rasa keadilan, memberikan manfaat dan kepastian hukum.

Selain itu hakim harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi serta menjalankan peranan dan statusnya yang dapat diterima oleh masyarakat, hakim juga harus mempunyai iman dan taqwa yang baik. Fenomena yang merebak ke permukaan, timbulnya keprihatinan masyarakat akan kondisi hukum di Indonesia. Hilangnya mental dan karakter positif hakim dalam penanganan masalah hukum, sehingga timbulnya penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang. Konsekuensi dari keadaan ini masyarakat merasa hilangnya hak-hak hukum mereka, karena memudarnya rasa keadilan hakim.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Universitas Gadjah Mada, di dapat hasil, ditemukan beberapa kelemahan sistem rekrutmen dan karir hakim yang ada, antara lain: (1) sistem rekrutmennya cenderung tertutup dan kurang berorientasi untuk mendapatkan SDM yang baik, terdapat indikasi adanya KKN; (2) kurang pembinaan terhadap hakim yang ada; (3) sistem mutasi dan promosi hakim dan jabatannya tidak berjalan dengan baik, kurang adil, kurang berorientasi pada kecakapan, terdapat adanya indikasi KKN; (4) jumlah pengadilan, hakim, dan karyawan kurang sesuai dengan kebutuhan riil, rasionya tidak sebanding dengan jumlah perkara yang harus ditanganinya; (5) kurang koordinasi dalam rekrutmen Hakim Agung non karir demikian pula fit and proper testnya kurang tepat; (6) kurang jelas dan tidak tegas dalam mekanisme pengawasan, pemberian penghargaan, maupun penerapan sanksi hukuman terhadap kinerja hakim; (7) adanya indikasi KKN dalam penanganan perkara; dan (8) kurang memadainya sarana dan prasarana yang ada (Tsani, 2003: 8)..

Kelemahan dari hasil penelitian di atas, bahwa metode hanya sebatas normatif empiris, berarti yang dilakukan hanya analisis konten terhadap peraturan perundang-undangan (normatif), kemudian disinergikan dengan fenomena pada implementasi peraturan per undang-undangan di lapangan (empiris). Produk penelitian ini akan sangat bermanfaat jika diteruskan dengan upaya perbaikan yang dapat dilakukan untuk meminimalisasi kelemahan pada sistem rekrutmen dan pembinaan karir hakim di Pengadilan selama ini. Oleh karena itu langkah yang tepat dilakukan dengan mengujicobakan suatu model rekrutmen dan pembinaan karir hakim yang berbasis karakter, dan pada akhirnya akan mampu melahirkan suatu model yang permanen bagi kebutuhan rekrutmen dan pembinaan karir hakim di Pengadilan, khususnya Pengadilan Agama yang peneliti pilih sebagai populasi.

Dalam usaha memenuhi persyaratan di atas, dibutuhkan suatu pedoman yang baru yang pada gilirannya akan dapat diperoleh hakim yang berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela. Hal tersebut mengingat tugas hakim selain bersifat praktis, rutin, juga bersifat ilmiah dan mulia. Pedoman yang dapat digunakan adalah membuat suatu standar baku dalam proses rekrutmen dan karir hakim di Pengadilan Tinggi Agama. Adapun alasan peneliti memilih Pengadilan Tinggi Agama sebagai lokasi, dikarenakan Pengadilan Tinggi Agama sebagai Pengadilan Tingkat Banding, Pengadilan Tinggi Agama bertugas dan berwenang mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat banding. Jadi Pengadilan Tinggi Agama meneruskan tugas dari Pengadilan Agama, yang merupakan Pengadilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara ditingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam dibidang perkawinan, kewarisan, wasiat dan hibah yang dilakukan berdasarkan hukum Islam, serta wakaf dan shadaqah, sebagaimana diatur dalam Pasal 49 Undang-undang Nomor 50 Tahun 2010 tentang Peradilan Agama.

Menilik tugas dari Pengadilan Tinggi Agama yang mempunyai kewenangan tingkat banding pada perkara di Pengadilan Agama, maka sudah sewajarnya Pengadilan Tinggi

Agama mempunyai hakim-hakim yang berdedikasi tinggi dan berintegritas serta bermoral. Tugas yang diemban Hakim Pengadilan Tinggi Agama sangat krusial bagi persoalan-persoalan yang menyangkut urusan fundamental rakyat seperti perkawinan, waris, wakaf dll. Jika rekrutmen dan karir hakim Pengadilan Tinggi Agama tidak mempunyai suatu standar ideal bagi kemaslahatan rakyat, maka hukum yang berbarometer keadilan dan kebenaran sangat sulit untuk diwujudkan.

Masalah dalam penelitian ini *pertama*

1) Bagaimana Model Rekrutmen dan Karir Hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan selama ini?; *kedua* 2) Faktor apakah yang menyebabkan eksistensi hakim sebagai penyambung aspirasi kebenaran dan keadilan kembali dipertanyakan?; *ketiga* 3) Pembinaan strategis seperti apa yang urgen dilakukan bagi hakikat suatu model rekrutmen dan karir hakim, bagi pembentukan hakim yang berkarakter di Pengadilan Tinggi Agama?; dan *keempat* 4) Bagaimanakah Model Rekrutmen dan Karir Hakim yang seharusnya bagi pembentukan Hakim yang berkarakter di PTA Medan?. Sedangkan tujuan khusus dalam penelitian ini sebagai modal ilmiah bagi Pengadilan Tinggi Agama dimanapun, agar mengadopsi sembilan pembinaan karakter dalam melakukan rekrutmen dan pembinaan karir hakim yang bertugas di lingkungan Peradilan Agama. Kenapa diperlukan pembinaan karakter pada rekrutmen dan karir hakim, karena tugas hakim sungguh sangat berat. Hakim diharapkan dapat menjadi benteng atau pelarian terakhir (*the last resort*) bagi para pencari keadilan (*justiciable*). Hakim harus mempunyai kemampuan profesional, serta moral dan integritas yang tinggi yang mencerminkan rasa keadilan, memberikan manfaat dan menjamin kepastian hukum. Hakim dituntut mampu berkomunikasi serta menjaga peran, kewibawaan dan statusnya dihadapan masyarakat. Selain itu, tanggung jawab hakim berat karena harus bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, para pihak, masyarakat, pengadilan yang lebih tinggi dan ilmu pengetahuan hukum.

Pada akhirnya penelitian ini mempunyai tujuan akhir menemukan model rekrutmen dan karir hakim bagi pembinaan

karakter hakim. Kontribusi dari model ini bisa digunakan bagi pengayaan ilmu hukum di Indonesia, dalam rangka menunjang pembangunan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum, mengenal apakah dan bagaimanakah hukum positifnya suatu masalah tertentu, dapat menyusun dokumen – dokumen pekerjaan dan praktisi hukum, melakukan penelitian dasar (*basic research*) di bidang hukum, menyusun rancangan peraturan dan menyusun rencana pembangunan hukum di bidang rekrutmen dan pembinaan karir hakim di Pengadilan Tinggi Agama. Oleh karena penelitian ini dibagi dalam 2 tahun, maka pada penulisan tahun 1 ini penulisan hanya sampai menghasilkan model awal saja dari sistem rekrutmen dan karir hakim di PTA Medan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pendidikan Karakter

Pembentukan karakter bangsa lewat implementasi aturan-aturan pidana mutlak diperlukan. Untuk itu perlu mengeksplorasi kembali nilai-nilai karakter ke dalam bentuk revisi dan pengembangan proses rekrutmen dan karir aparat hukum, khususnya hakim.

Dalam menyikapi supremasi hukum di Indonesia, dimana hukum menjadi parameter bagi upaya pembentukan karakter bangsa, maka substansi hukum perlu dikaji ulang. Pengkajian ulang dimaksudkan untuk melihat apakah nilai-nilai karakter sudah terakomodir dalam proses rekrutmen dan pembinaan karir hakim di Indonesia.

Urgensi pengembangan karakter dalam dunia hukum dirasa sangat berpengaruh dan penting dalam membentuk kepribadian dan watak para pemimpin hukum masa depan bangsa karena. Selama dimensi karakter tidak menjadi bagian dari kriteria keberhasilan dalam hukum, selama itu pula hukum tidak akan berkontribusi banyak dalam pembangunan karakter". Dari model rekrutmen dan pembinaan karir hakim akan terbina pilar akhlak (moral) yang akan mengejawantah dalam diri seseorang, hakim., sehingga ia menjadi orang yang berkarakter baik (good character), memiliki sikap jujur, sabar, rendah hati, tanggung jawab dan rasa hormat, yang tercermin dalam kesatuan organisasi pribadi yang harmonis dan dinamis (Quari, 2010 : 35)..

Dalam defenisi lain dinyatakan (Suyanto, 2011 :1) : terdapat sembilan pilar karakter yang berasal dari nilai-nilai luhur universal, yaitu :1) karakter cinta Tuhan dan segenap ciptaannya, 2) kemandirian dan tanggungjawab, 3) kejujuran/amanah, 4) hormat dan santun, 5) dermawan, suka tolong-menolong dan gotong royong, 6) percaya diri dan pekerja keras, 7) kepemimpinan dan keadilan, 8) baik dan rendah hati, 9) toleransi, kedamaian dan kesatuan.

## 2.Pembinaan Karir Hakim Pengadilan Tinggi Agama

Sebagaimana telah dikemukakan pada point pertama diatas bahwa rekrutmen Hakim Pengadilan Agama dilaksanakan melalui. Akibat rekrutmen semacam ini maka ada dua bentuk pendidikan dan latihan pada Hakim Pengadilan Agama. Bentuk pertama pendidikan satu tahun bakali calon Hakim yang berasal dari pegawai.

Departement Agama RI dan Mahkamah Agung RI menempuh tahap masa pendidikan dan latihan. Tahap pertama ada *pra service training*, dan latihan ini dimaksudkan untuk mendidik para calon Hakim Pengadilan Agama sebelum mereka melaksanakan tugasnya. Tahap kedua adalah *in service training*, pendidikan dan latihan ini dilaksanakan dalam waktu singkat untuk mendapatkan keterampilan tertentu dan berkemampuan ilmiah,intelengensian serta integritas kepribadian yang solid dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendidikan dan latihan yang bersifat *pra service training* sudah diselenggarakansebelum tahun 1984 dan bentuk penataran Hakim dan panitera, akan tetapi penyelenggaraan yang sesuai dengan tuntutan Peradilan baru dilaksanakan mulai tahun 1983/1984 dilaksanakan selama satu tahun bagi calon Hakim non pegawai, sedangkan bagi calon Hakim pegawai dilaksanakan selama dua bulan,kemudian pada tahun 1996/1997 selama empat bulan dan saat ini sekitar 2-3 bulan.

Pendidikan dan latihan in service training dilaksanakan oleh Departemen Agama RI dan Mahkamah Agung RI. Diklat ini diselenggarakan dalam dua jenjang, yaitu Diklat Hakim Tinggi (Hakim senior) dan Diklat Ketua Pengadilan Tinggi Agama. Diklat Hakim senior ini merupakan perluasan dan

pendalaman materi diklat sebelum melaksanakan tugas, sedangkan meteri diklat Ketua Pengadilan Tingi Agama berupa pendalaman teknologi hukum dan hukum Indonesia untuk berpotensi menjadi hakim Agung yang berasal dari Peradilan Agama.

## 3.Penelitian pendahuluan tentang sistem rekrutmen dan karir Hakim di Pengadilan selama ini.

Menilik sistem rekrutmen dan karir hakim yang ada selama ini cenderung belum bisa diterima sebagai suatu proses yang wajar, yang memenuhi aturan dan norma yang berlaku. Merujuk kepada penelitian tentang rekrutmen dan karir dii bidang Peradilan di Universitas Gadjah Mada, ditemukan

kelemahan sistem rekrutmen dan karir hakim yang ada, antara lain: (1) sistem rekrutmennya cenderung tertutup dan kurang berorientasi untuk mendapatkan SDM yang baik, terdapat indikasi adanya KKN; (2) kurang pembinaan terhadap hakim yang ada; (3) sistem mutasi dan promosi hakim dan jabatannya tidak berjalan dengan baik, kurang adil, kurang berorientasi pada kecakapan, terdapat adanya indikasi KKN; (4) jumlah pengadilan, hakim, dan karyawan kurang sesuai dengan kebutuhan riil, rasionya tidak sebanding dengan jumlah perkara yang harus ditanganinya; (5) kurang koordinasi dalam rekrutmen Hakim Agung non karir demikian pula fit and proper testnya kurang tepat; (6) kurang jelas dan tidak tegas dalam mekanisme pengawasan, pemberian penghargaan, maupun penerapan sanksi hukuman terhadap kinerja hakim; (7) adanya indikasi KKN dalam penanganan perkara; dan (8) kurang memadainya sarana dan prasarana yang ada (Tsani, 2003: 8)..

Menindaklanjuti penelitian di atas, peneliti mencoba mensinergikan indikator karakter bagi menjawab kelemahan-kelemahan yang ada. Gagasan yang muncul bagi peneliti adalah dengan membuat suatu model rekrutmen dan pembinaan karir berangkat dari model yang sudah ada atau yang sudah diterapkan di Pengadilan Tinggi Agama selama ini. Penelitian yang dilaksanakan di UGM tentang rekrutmen dan karir di bidang peradilan hanya sebatas normatif empris, artinya hasil peneltian tersebut belum diujicobakan sebagai suatu model ,hanya

sebagai perilaku nyata (*in-action*) setiap warga sebagai akibat keberlakuan hukum positif (Muhammad, 2004: 132). Perilaku tersebut dapat diobservasi dengan nyata dan merupakan bukti apakah warga telah berperilaku sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum normatif. Penelitian dari UGM itui tidak mempersoalkan bagaimana proses rekrutmen dan karir hakim yang seharusnya, jika dalam empirisnya tidak sesuai dengan ketentuan hukum positif. Upaya apa yang harus dilakukan agar sumber daya pelaksana rekrutmen dan pembinaan karir melakukan penyimpangan, mencari faktor penyebab dan jalan keluarnya, urgensinya dilakukan pembenahan rekrutmen dan pembinaan karir. Kesemuanya ini hanya bisa dijawab dengan melahirkan suatu model awal yang akan di validasi kebenarannya, dan dilanjutkan dengan pengujian model akhir serta dilakukan diseminasi.. Jalan untuk merealisasikannya adalah dengan menggunakan model *research and development*.

#### 4. Pola Rekrutmen Hakim Agama :

Sejak adanya *one roof system* dalam Mahkamah Agung, maka pola rekrutmen hakim terjadi perubahan. Selama dikelola Departemen Agama dua calon hakim, yaitu calon-calon hakim yang berasal dari mereka yang sudah menjadi pegawai, khususnya pegawai pengadilan agama, seperti panitera dan jurusita pengganti dan ada yang berasal dari non pegawai. Sejak satu atap, tata cara dan calon penerimaan hakim agama mulai disamakan dengan tata cara penerimaan calon hakim lingkungan peradilan umum dan peradilan tata usaha negeri. Sejak penyatuan lembaga peradilan hingga kini telah dilaksanakan tes seleksi calon hakim sebanyak tiga angkatan. Meskipun demikian hakim agama diangkat dari pegawai negeri sipil (PNS). Artinya calon hakim dari non pegawai harus mengikuti tes calon pegawai negeri sipil khusus untuk formasi calon hakim. Secara singkat pola rekrutmen calon hakim agama menurut Ridwan (2012) terdiri dari 4 tahap, yaitu:

1. Tes seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil formasi Calon Hakim  
Pola tes seleksi CPNS formasi calon hakim peradilan agama dilaksanakan

bersama-sama dengan tes penerimaan pegawai Negeri Sipil lainnya seperti Penitera Pengganti, Jurusita Pengganti, Administrasi dan sebagainya secara serentak bersama-sama lingkungan peradilan umum dan tata usaha Negara, melalui tiga tahap :

- Tahap seleksi administrasi.
  - Tahap tes tertulis.
  - Tahap wawancara,.
2. Melaksanakan masa percobaan dari CPNS untuk menjadi PNS
  3. Mengikuti Pendidikan dan Latihan calon Hakim
  4. Mengikuti tes kode etik hakim
    - Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 2006 beberapa persyaratan untuk dapat menjadi Hakim Pengadilan Agama:
      1. Warga negara Indonesia;
      2. Beragama Islam;
      3. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
      4. Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945;
      5. Sarjana syariah dan atau sarjana hukum yang menguasai hukum Islam
      6. Sehat jasmani dan rohani
      7. Berwibawa, jujur dan berkelakuan tidak tercela dan
      8. Bukan bekas anggota organisasi terlarang Partai Komunis Indonesia termasuk organisasi massanya, atau bukan orang yang terlibat langsung Gerakan 30 September/Partai Komunis Indonesia
    - Untuk dapat diangkat menjadi hakim harus pegawai negeri yang berasal dari calon hakim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan berumur paling rendah 25 tahun
    - Untuk dapat diangkat menjadi ketua atau wakil ketua pengadilan agama harus berpengalaman paling singkat 10 tahun sebagai hakim pengadilan agama (Ridwan, 2012)

#### 7. Pola Pembinaan Hakim

Dalam pasal 5 UU No. 3 Tahun 2006 berbunyi :

1. Pembinaan teknis peradilan, organisasi, administrasi, dan finansial

pengadilan dilakukan oleh mahkamah agung

2. Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh mengurangi kebebasan hakim dalam memeriksa dan memutus perkara.

Pasal diatas merupakan tindak lanjut dari lahirnya UU No. 35 Tahun 1999, yang mana melalui undang-undang tersebut, baik bidang organisatoris, administrasi dan financial maupun bidang teknik yustisial lembaga peradilan agama dilaksanakan oleh Mahkamah Agung. Sehingga pembinaan organisasi, administrasi dan financial hakim dilaksanakan oleh Mahkamah Agung. Untuk hakim agama dilaksanakan oleh Sub. Direktorat Mutasi Hakim Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Ditjen Badilag. Pada Subdit inilah "digodok" promosi dan mutasi hakim agama seluruh Indonesia. Dari hasil pengolahan data di subdit Mutasi Hakim, kemudian berkas akan diusulkan ke Mahkamah Agung oleh Ditjen Badilag untuk dirapatkan di Tim Promosi dan Mutasi (TPM) Mahkamah Agung yang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua Bidang Yustisial dan Ketua Muda Bidang Perdata Agama, dan Pokja Perdata Agama Mahkamah Agung.

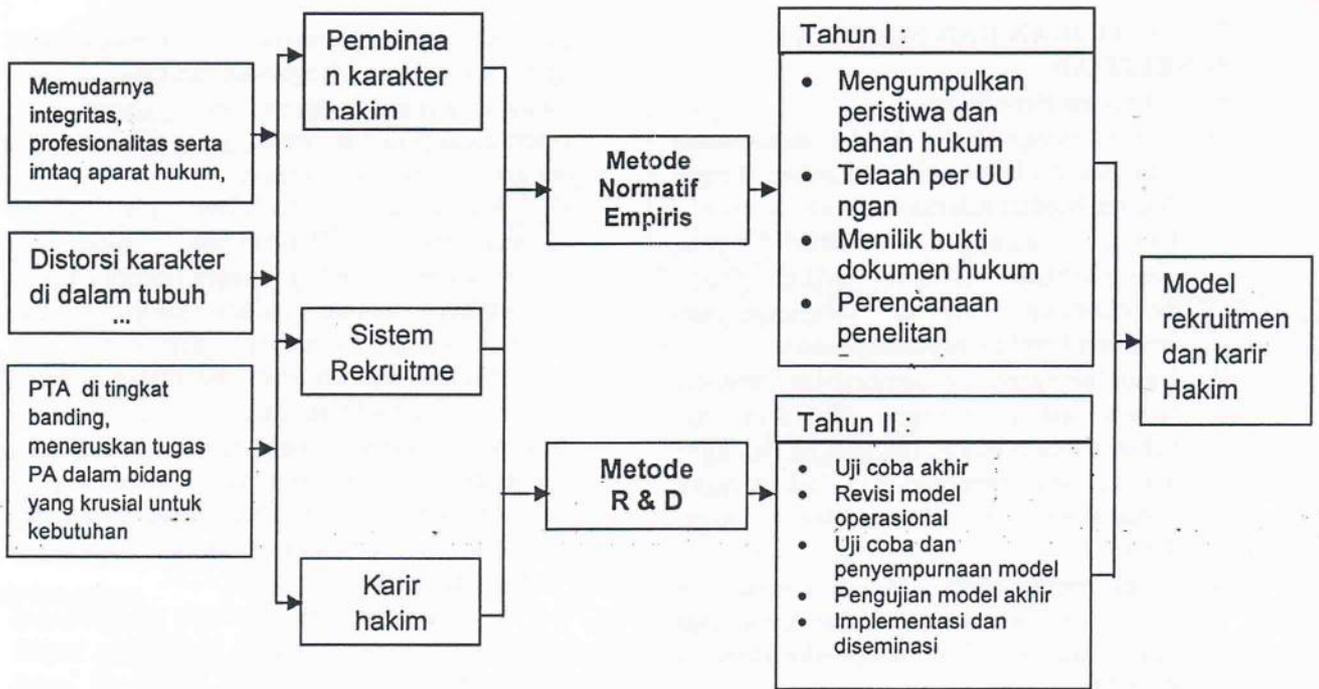
Untuk pembinaan administrasi Hakim Agama, Badilag sendiri sudah merintis pemutakhiran data kepegawaian dan hakim melalui aplikasi sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) sejak tahun 2006. Aplikasi ini memuat seluruh data-data hakim dari mulai data pribadi termasuk riwayat pendidikan, riwayat jabatan, impassing, sampai dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti serta penghargaan yang diperoleh.

Berdasarkan Pasal 12 UU No. 3 Tahun 2006 Pembinaan dan pengawasan Hakim Agama dilaksanakan sepenuhnya oleh Mahkamah Agung sebagaimana berbunyi :

1. Pembinaan dan pengawasan umum terhadap hakim dilakukan oleh ketua Mahkamah Agung
2. Pembinaan dan pengawasan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh mengurangi kebebasan hakim dalam memeriksa dan memutus perkara.

Berangkat dari dasar pemikiran , baik pada penelitian yang relevan, maupun argumen-argumen dari kepustakaan di atas,

peneliti tertarik untuk meneruskan penelitian itu dalam sebuah model rekrutmen dan pembinaan karir hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan. Studi pendahuluan yang telah dilakukan dengan 1) melakukan kajian terhadap penelitian yang relevan; 2) mengumpulakan literatur untuk pengkajian studi kepustakaan; 3) melakukan pengamatan terhadap fenomena hukum di media massa; 4) mengelompokkan teori-teori ke dalam indikator-indikator; dan 5) merancang indikator ke dalam rumusan item-item angket. Maka disusunlah roadmap seperti terlihat pada Gambar 1 untuk langkah lanjutan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Roadmap Penelitian

### BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### A. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Model Rekrutmen dan Karir Hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan selama ini?;
- 2) Untuk menggali faktor yang menyebabkan eksistensi hakim sebagai penyambung aspirasi kebenaran dan keadilan kembali dipertanyakan?;
- 3) Untuk menganalisis pembenahan strategis seperti apa yang urgen dilakukan bagi hakikat suatu model rekrutmen dan karir hakim, bagi pembentukan hakim yang berkarakter di Pengadilan Tinggi Agama?;
- 4) Untuk menemukan Model Rekrutmen dan Karir Hakim yang seharusnya bagi pembentukan Hakim yang berkarakter di PTA Medan?

#### B. Manfaat Penelitian

1. Mendapatkan Model Rekrutmen dan Karir Hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan selama ini?;
2. Mengetahui faktor yang menyebabkan eksistensi hakim sebagai penyambung aspirasi kebenaran dan keadilan kembali dipertanyakan?;
3. Merumuskan alternatif pembenahan strategis seperti apa yang urgen dilakukan bagi hakikat suatu model rekrutmen dan karir hakim, bagi pembentukan hakim yang berkarakter di Pengadilan Tinggi Agama?;
4. Memberikan kontribusi pemikiran kepada PTA Medan bagaimana seharusnya model rekrutmen dan karir hakim yang seharusnya bagi pembentukan hakim yang berkarakter di PTA Medan?

### BAB 4. METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah kombinasi antara metode kajian normatif empiris dan research and development pada tahun I. Pada metode kajian normatif, bahan-bahan hukum yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan 4 (empat) model pendekatan yakni: pendekatan peraturan perundang -undangan (*statutory approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*),

pendekatan komparasi (*comparative approach*), sesuai dengan kebutuhannya. Pada metode kajian empiris, data dicari dari keterangan para responden, yang dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

- 1) *Wawancara Mendalam (in -depth interviews)*. Wawancara mendalam terhadap responden tertentu (terutama nara sumber) adalah dalam rangka untuk menangkap pendapat, pemikiran dan perasaan mereka yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.
- 2) *Survei Terbatas*. Idealnya, survei dilakukan untuk seluruh populasi. Namun, karena keterbatasan waktu dan biaya, survei ini dilakukan terhadap sejumlah responden yang terbatas.

Sedangkan untuk metode research and development pada tahun I digunakan untuk pengembangan model awal serta uji coba model awal. Pada tahun II dilakukan uji coba akhir, revisi model operasional; uji coba dan penyempurnaan model; pengujian model akhir; implementasi dan diseminasi. Langkah yang sudah dan yang akan dilakukan pada penelitian ini dapat digambarkan dalam *fishbone diagram* seperti terlihat pada Gambar 2 di bawah ini



### **a. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini digunakan untuk menghasilkan output model rekrutmen dan karir hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan. Populasinya adalah seluruh Hakim yang direkrut dan dibina oleh Pengadilan Tinggi Agama Medan.

### **b. Sampel**

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*, dimana seluruh populasi langsung dijadikan sampel, karena Hakim Tinggi di lingkungan Peradilan Tinggi Agama Medan hanya berjumlah 30 orang, yang berarti di bawah 100.

### **c. Uji Validitas**

Setiap butir pertanyaan dalam angket sebelum disebar ke responden, setiap item item dilakukan uji validasi dengan menggunakan analisis pertanyaan pada uji validitas dengan menggunakan Rumus korelasi *Product Moment* dari Person dengan skor tiap-tiap item harus diurutkan terlebih dahulu (Sugiyono, 2007). Rumus korelasi *Product Moment* dari Person adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

N = Jumlah responden uji coba

Uji validitas dilakukan pada setiap item angket dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $\alpha = 0,10$  di luar taraf nyata tersebut item angket dinyatakan tidak valid.

Setelah harga  $r_{xy}$  diperoleh, kemudian disubstitusikan ke dalam rumus uji t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t = Uji signifikansi korelasi

r = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden uji coba

Kriteria pengujian validitas adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf nyata =  $\alpha$ , maka suatu item akan dinyatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{1-1/2\alpha}$  di mana  $t_{1-1/2\alpha}$  didapat dari daftar distribusi t dengan peluang  $(1-1/2\alpha)$  dan derajat kebebasan =  $(N-2)$ , dalam hal lainnya ditolak.

**d. Hipotesis**

Hipotesis dilakukan untuk memprediksi pengaruh variabel rekrutmen dan karir hakim terhadap karakter hakim. Dalam hal ini apakah kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan atau tidak. Jika terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan dapat ditentukan seberapa kuat hubungan tersebut.

**e. Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data dilakukan dengan analisis kuantitatif deskriptif. Angket yang telah divalidasi dan disebar ke responden kemudian diolah dengan teknik persentase sehingga diperoleh gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai pengaruh karakter hakim terhadap:

1. Rekrutmen hakim dengan indikatornya.
2. Karir hakim dengan indikatornya.

Adapun indikator rekrutmen hakim dan karir hakim dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

**e. Teknik Analisis Data**

Hasil perhitungan tersebut dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan triangulasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan, membahas, mentabulasi, mengkaji, dokumen data, survey pendahuluan, studi literatur/studi pustaka
2. Mengecek keabsahan data dengan dokumen bahan-bahan dan teori yang ada.
3. Memverifikasi keabsahan data kepada sumber asli/narasumber (Check and Recheck).

Tabel 1 : Variabel dan Indikator terhadap Karakter Hakim

Rekrutmen Hakim	Karir Hakim
Seleksi administrasi	Pendidikan
Tes tertulis	Pelatihan
Wawancara	Pembinaan
Psikotes	Pengawasan
Masa percobaan	
Pendidikan dan pelatihan	
Tes kode etik hakim	

## 2. Indikator Capaian

Tabel 2 : Indikator Capaian

Masalah	Metode	Instrumen	Parameter	Analisis	Hasil
Bagaimana Model Rekrutmen dan Karir Hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan selama ini	Normatif Empiris	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studi Kasus</li> <li>• Analisis konten UU</li> <li>• Wawancara mendalam</li> <li>• Survey</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepastian hukum</li> <li>• Keadilan dalam praktek</li> </ul>	Kualitatif	a. Konsep rekrutmen & Karir Hakim b. Jurnal
Faktor apakah yang menyebabkan eksistensi hakim sebagai penyambung aspirasi kebenaran dan keadilan kembali dipertanyakan?	Normatif Empiris	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telaah UU</li> <li>• Studi Pustaka</li> <li>• Studi arsip</li> <li>• Wawancara mendalam</li> <li>• Survey</li> </ul>	Kebenaran dan keadilan hukum	Kualitatif	
Pembenahan strategis seperti apa yang urgen dilakukan bagi hakikat suatu model rekrutmen dan karir hakim, bagi pembentukan hakim yang berkarakter di Pengadilan Tinggi Agama	Research & Development	Angket I Model Awal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejujuran dan keadilan</li> <li>• Fit &amp; Propertes</li> <li>• Calon hakim</li> </ul>	Uji validitas menggunakan korelasi Product Momen dari Person	1. Model Rekrutmen 2. Jurnal 3. Paten
Bagaimanakah Model Rekrutmen dan Karir Hakim yang seharusnya bagi pembentukan Hakim yang berkarakter di PTA Medan	Research & Development	Angket II Model akhir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karir hakim</li> <li>• Karakter hakim</li> </ul>	Uji validitas menggunakan korelasi Product Momen dari Person	

## BAB 5. HASIL YANG DICAPAI

### A. Visi dan Misi, Tugas dan Fungsi Pengadilan Agama Medan

#### 1. Visi dan Misi PTA

Visi :

*"Terwujudnya Peradilan Agama yang bersih dan Bermartabat menuju Peradilan yang Agung".*

Misi :

1. Meningkatkan profesionalisme aparat Peradilan Agama.
2. Mewujudkan pelayanan prima yang berkeadilan.
3. Mewujudkan manajemen Peradilan Agama yang modern.
4. Meningkatkan kredibilitas, transparansi dan akuntabilitas Peradilan Agama.

Moto :

*"Keadilan, Keikhlasan dan Kebersamaan".*

Filosofi :

*"Bekerja adalah Ibadah"*

#### 2. Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Tinggi Agama

*Tugas Pokok* Pengadilan Tinggi Agama sebagai Pengadilan Tingkat Banding adalah mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat Banding, selain itu tugas Pengadilan Tinggi Agama mengadili ditingkat pertama dan terakhir dalam sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Agama di daerah hukumnya.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Pengadilan Tinggi Agama mempunyai *fungsi*;

- a. Memberikan pelayanan teknis yustisial bagi perkara banding;
- b. Memberikan pelayanan dibidang administrasi perkara banding dan administrasi peradilan lainnya
- c. Memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum islam pada instansi pemerintah di daerah hukumnya, apabila diminta sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama
- d. Mengadakan pengawasan atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera, Sekretaris dan Jurusita di daerah hukumnya;

- e. Mengadakan pengawasan atas jalannya peradilan ditingkat Peradilan Agama dan menjaga agar peradilan diselenggarakan dengan seksama dan sewajarnya;
- f. Memberikan pelayanan administrasi umum kepada semua unsur dilingkungan Pengadilan Tinggi Agama dan Pengadilan Agama (kepegawaian, keuangan dan umum);
- g. Melaksanakan tugas-tugas pelayanan lainnya seperti penyuluhan hukum memberikan pertimbangan hukum agama dan pelayanan informasi peradilan.

### 3. Model Awal Rekrutmen dan Kaderisasi Hakim di PTA Medan

No	Indikator	Materi	Evaluasi	Output
1.	Rekrutmen	1. Masa percobaan	1. Internal: - PTA - MA	Model sistem rekrutmen hakim berbasis karakter
		2. Evaluasi Kelayakan		
		3. Seleksi karakter hakim		
		4. Tes kode etik		
		5. Tes kompetensi karakter		
		6. Kerjasama dengan PT		
		7. Pembentukan tim independen		
		8. Tes kesehatan		
		9. Transparansi		
2.	Kaderisasi	1. Sistem reward and punishment	2. Eksternal	Model kaderisasi hakim berbasis karakter
		2. Fit and propert test		
		3. Nilai tambah pendidikan		
		4. Rapor kinerja hakim		
		5. Sistem mekanisme kinerja hakim		
		6. Evaluasi berbasis kinerja		
		7. Tes kecakapan hakim		

## DAFTAR PUSTAKA

- Megawangi, Ratna. 2003. Pendidikan Karakter untuk Membangun Masyarakat Madani. IPPK Indonesia Heritage Foundation
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. Hukum dan Penelitian Hukum. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Quari. 2010. *Agama Nilai Utama Dalam Membangun Karakter Bangsa*. Medan: Pasca sarjana Unimed.
- Ridwan, 2012.- Eksistensi Hakim Pengadilan Agama di Indonesia (Pasca Undang-undang No. 3 Tahun 2006 dan Undang-undang No. 50 tahun 2009). (<http://www.pakalianda.go.id/gallery/artikel/198-eksistensi-hakim-pa-pasca-uu-no-3.html> diakses pada Februari 2012)
- Suyanto. 2011. Urgensi Pendidikan Karakter. (<http://jumali264.wordpress.com/2011/01/22/urgensi-pendidikan-karakter/#more-1485> diakses 9 Februari 2011)
- Tsani dan Kelompok Kerja A.2, 2003. Rekrutmen dan Karir Hakim di Bidang Peradilan. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada
- Ziliwu. 2011. Pembentukan Karakter Melalui Pendidikan. (<http://www.stp.dianmandala.org/2011/09/16/pembentukan-karakter-melalui-pendidikan-oleh-dalifati-ziliwu/> diakses pada bulan 6 Februari 2012)
- Zuchdi, 2010. Pendidikan Karakter dengan Pendekatan Komprehensif. Yogyakarta :UNY Pres