

PENATAAN VARIABEL REKRUITMEN DAN KARIR HAKIM DI PENGADILAN TINGGI AGAMA MEDAN

Nurul Hakim
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan akhir merumuskan variabel rekrutmen dan karir hakim bagi pembinaan karakter hakim. Kontribusi dari variabel 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 baru dilakukan 1 tahun, maka hasil yang di dapatkan hanya sebatas

Kenyataan 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.

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.

Kata Kunci : Rekrutmen, Karir Hakim, karakter hakim

I. 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 mudarnya rasa keadilan hakim.

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.

Berangkat dari berbagai persoalan di atas, maka ada beberapa rumusan masalah yang sangat dibutuhkan, untuk menemukan suatu pola rekrutmen dan karir hakim yang memenuhi sembilan pilar karakter yang berasal dari nilai-nilai luhur universal, yaitu :1) karakter cinta Tuhan dan segenap ciptaanNya, 2) tanggungjawab, disiplin dan mandiri, 3) jujur/amanah dan arif, 4) hormat dan santun, 5) dermawan, suka tolong-menolong dan gotong royong, 6) percaya diri, kreaif dan pekerja keras, 7) kepemimpinan dan adil, 8) baik dan rendah hati, 9) toleran, cinta damai dan kesatuan (Megawangi, 2003).

a. Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini *pertama* 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?

b. Tujuan Penelitian

Pada akhirnya penelitian ini mempunyai tujuan akhir menemukan m rekrutmen dan karir hakim bagi pembinaan karakter hakim. Dalam prisiding ini hanya merumuskan sebagai 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.

II. Metode Penelitian

a. 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.

b. Teknik pengumpulan data

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.

c. 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.

d. 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.

III. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penataan variabel rekrutmen dan karir Hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan, di adopsi sembilan pilar karakter yang berasal dari nilai-nilai luhur universal yang merupakan indikator dalam penelitian ini, 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 (Suyanto, 2012). Adapun langkah yang ditempuh bagi pencapaiannya melalui tahapan-tahapan penelitian yang terukur.

Dari hasil penelitian, berdasarkan angket dan wawancara, maka dapat dirumuskan suatu indikator variabel penataan, yang dapat digunakan sebagai komponen bagi penyusunan pengembangan model awal rekrutmen dan karir hakim di pembinaan karakter hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan

No	Indikator	Materi
1.	Rekrutmen	1. Masa percobaan
		1. Evaluasi Kelayakan
		2. Seleksi karakter hakim
		3. Tes kode etik
		4. Tes kompetensi karakter
		5. Kerjasama dengan PT
		6. Pembentukan tim independen
		7. Tes kesehatan
2.	Kaderisasi	8. Transparansi
		1. Sistem reward and punishment
		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

IV. Penutup

Terdapat dua variabel bagi upaya pembinaan karakter hakim di Pengadilan Tinggi Agama Medan. Variabel tersebut dapat dikembangkan ke dalam 1) rekrutmen meliputi sub variabel masa percobaan, evaluasi kelayakan, seleksi karakter hakim, tes kode etik, tes kompetensi karakter, kerjasama dengan Perguruan tinggi, pembentukan tim independen, dan tes kesehatan, serta transparansi, 2) kaderisasi, meliputi: Sistem. reward and punishment, Fit and propert test, Nilai tambah pendidikan, Rapor kinerja hakim, Sistem mekanisme kinerja hakim, Evaluasi berbasis kinerja, 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.dian-mandala.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 Press