

**EFEKTIVITAS PEMBENTUKAN
HAKIM KOMISARIS:
DALAM PERSPEKTIF PENEGAKAN HUKUM PIDANA
DI INDONESIA TERKAIT RANCANGAN UNDANG-UNDANG
HUKUM ACARA PIDANA
(ASPEK KELEMBAGAAN/SUMBER DAYA MANUSIA)**

Sunarko¹

I. Pendahuluan

Dalam pendayagunaan aparatur negara koordinasi, sinkronisasi, integrasi, pengawasan dan pengendalian merupakan bagian penting bagi berjalannya suatu organisasi. Prinsip inilah yang tampaknya ingin diterapkan dengan pembentukan Hakim Komisaris sebagai bagian sistem peradilan di Indonesia. Dalam sistem peradilan apapun, agar berjalan dengan baik maka SDM/kelembagaan memiliki peran yang diperlukan.

II. Konsep Manajemen Kelembagaan/SDM Aparatur

1. Basis Kelembagaan: Hemat struktur kaya Fungsi.
2. Basis SDM Moralitas: Integritas dan kompetensi.
3. Kompetensi :
 - A. Perencanaan; - DHARMA - WASPADA
 - B. Pengadaan;
 - C. Pengangkatan dalam Jabatan;
 - D. Pola Karier;
 - E. Pengelolaan Kinerja;
 - F. Pengembangan Kualitas;
 - G. Remunerasi;
 - H. Pemberhentian.

Basis kelembagaan/manajemen SDM aparatur tersebut dapat menjadi alternatif bagi pengelolaan Hakim Komisaris yang secara sederhana dapat dikatakan sebagai Hakim Pengawas.

1 Asisten Deputi Bidang Pengembangan SDM Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara

III. Penerapan Konsep kelembagaan/ Manajemen SDM Aparatur Layak Bagi Hakim Komisaris

1. Perencanaan Hakim Komisaris;
2. Pengadaan Hakim Komisaris (rekrutmen, seleksi)
3. Penempatan Hakim Komisaris Dalam Organisasi;
4. Pola Karier Hakim Komisaris;
5. Pengelolaan Kinerja Hakim Komisaris;
6. Pengembangan Kualitas Hakim Komisaris;
7. Penerapan Disiplin Hakim Komisaris;
8. Remunerasi Hakim Komisaris;
9. Pemberhentian/pemensiunan Hakim Komisaris

IV. Permasalahan

1. Bagaimana kelembagaan Hakim Komisaris;
2. Bagaimanakah sistem perencanaan Hakim Komisaris agar sesuai jumlah dan kualifikasi;
3. Bagaimanakah sistem pengadaan Hakim Komisaris sehingga memenuhi harapan;
4. Bagaimana penempatan jabatan Hakim Komisaris dalam organisasi;
5. Bagaimanakah karier Hakim Komisaris termasuk perpindahannya;
6. Bagaimanakah sistem Pengelolaan Kinerja Hakim Komisaris;
7. Pengembangan Kualitas Hakim Komisaris agar memiliki kompetensi yang tinggi;
8. Bagaimanakah Peraturan Disiplin & Kode Etik Hakim Komisaris;
9. Bagaimana remunerasi Hakim Komisaris;
10. Pemberhentian / Pemberhentian sementara Hakim Komisaris.

V. Manajemen Hakim Komisaris Dimasa Mendatang

1. Membangun kelembagaan Hakim Komisaris efisien dan Efektif.
2. Membangun manajemen Hakim Komisaris berbasis integritas dan kompetensi;

3. Langkah-langkah pembangunan sistem manajemen Hakim Komisaris ke depan dapat dilakukan sebagai berikut:

A. Sumberdaya Manusia Aparatur

1) Perencanaan Hakim Komisaris :

- Jumlah, kualitas, komposisi dan distribusi Hakim Komisaris harus sesuai dengan kebutuhan riil organisasi atau beban kerja;
- Dalam perencanaan ini perlu memperhatikan sistem prioritas pengadaan Hakim bagi pengadilan yang benar-benar membutuhkan

2) Pengadaan Hakim Komisaris

- Untuk mewujudkan tujuan organisasi
- Memperoleh Hakim yang berkualitas atau kompeten menduduki suatu jabatan;
- Proses pengadaan memperhatikan transparansi, obyektivitas dan akuntabilitas;
- Memilih sistem uji kompetensi yang sesuai.

3) Penempatan Hakim Komisaris

- Menerapkan prinsip penempatan pejabat yang tepat di tempat yang tepat;
- Promosi, rotasi berdasarkan pola karier
- Penempatan Hakim Komisaris dalam jabatan dilaksanakan secara obyektif dan transparan didasarkan pada kompetensi dan kinerja Hakim.

4) Pengembangan Hakim Komisaris

- Pola karier memberikan kejelasan karier Hakim Komisaris;
- Memudahkan identifikasi kebutuhan Peningkatan kualitas Hakim Komisaris.

5) Pengembangan Hakim Komisaris :

- Pengembangan Hakim Komisaris berbasis kompetensi;

- Dapat diberikan tugas belajar atas dasar kebutuhan/kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.
- 6) Pengelolaan kinerja
- Kinerja Hakim Komisaris didasarkan pada visi dan misi organisasi.
 - Penilaian kinerja harus dilakukan secara transparan dan obyektif.
 - Penilaian kinerja Hakim Komisaris sebagai bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.
 - Kinerja Hakim Komisaris sebagai instrumen utama dalam pemberian *reward and punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi.
- 7) Penerapan Peraturan Disiplin dan Kode Etik
- Penerapan Aturan Disiplin dan Kode Etik Hakim Komisaris;
 - Dasar perbaikan kinerja Hakim Komisaris.
- 8) Remunerasi
- Sistem remunerasi yang adil dan layak;
 - Peningkatan kesejahteraan Hakim dikaitkan kinerja individu dan kinerja organisasi
- 9) Pemberhentian/Pemensiunan
- Kejelasan pengaturan Batas Usia Pensiun Hakim Komisaris dengan memperhatikan produktivitas;
- B. Kelembagaan
- 1) Terpisah dengan kelembagaan Penegakan Hukum yang ada (Peradilan, Kepolisian,Kejaksaan)
 - 2) Dibangun dengan memperhatikan beban kerja (Kualitatif, Kuantitatif);

VI. Implementasi Pembentukan Hakim Komisaris

1. Dari sisi kelembagaan/SDM Aparatur Hakim Komisaris diperlukan sebagai pengintegrasikan, sinkronisasi dan koordinasi melalui teknis peradilan (kualitatif)
2. Tetapi mengingat kebutuhan SDM, sarana dan prasarana sangat besar maka perlu ada suatu sistem prioritas misal pembentukan secara regional atau di tingkat provinsi (kuantitatif).
3. Idealnya (kelembagaan/SDM) Hakim Komisaris di bawah lembaga tersendiri dan tidak dibawah Mahkamah Agung agar lebih independen, jika berdasar UUD 1945 memungkinkan.

VII. Penutup

1. Prinsip-prinsip manajemen SDM aparatur negara dapat diterapkan untuk jenis jabatan apapun yang berkaitan dengan kepentingan publik tanpa terkecuali di lingkungan peradilan;
2. Prinsip Manajemen SDM Aparatur adalah mewujudkan Pejabat yang memiliki integritas dan kompetensi tinggi;
3. Prinsip-prinsip umum tersebut dapat diterapkan secara selektif dalam jabatan teknis sesuai kepentingan Pembentukan Hakim Komisaris.

