

PROSEDUR REKRUITMEN DAN PEMBINAAN HAKIM DALAM MEWUJUDKAN HAKIM YANG BERSIH DAN BERWIBAWA

Oleh: Soejatno, S.H.*

I. Pendahuluan

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, sesuai dengan Pasal 11 ayat (1) undang-undang tersebut, pengelolaan mengenai organisasi, administrasi dan finansil berada di bawah kekuasaan Mahkamah Agung. Kemudian Pasal 11 A ayat (1) menyebutkan bahwa pengalihan organisasi, administrasi dan finansil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dilaksanakan secara bertahap, paling lama 5 (lima) tahun sejak undang-undang ini mulai berlaku. Dengan demikian pada masa transisi sekarang ini pengelolaan mengenai organisasi, administrasi, dan finansil masih berada dan ditangani oleh Departemen Kehakiman cq. Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara. Oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan karier hakim masih berlaku peraturan/ketentuan yang telah ada yaitu Departemen Kehakiman dalam pembinaan hakim tetap melakukan konsultasi dengan Mahkamah Agung untuk mendapatkan pertimbangan dan saran-saran, khususnya dalam pengadaan/rekrutmen hakim, pelaksanaan mutasi dan promosi hakim. Pembinaan karir hakim tersebut hanya akan efektif dan efisien serta akan mencapai sasaran yang diharapkan apabila ditangani dengan penuh perhatian sejak dari penerimaan/rekrutmen calon hakim, pendidikan dan latihan, mutasi dan promosi, peningkatan kesejahteraan, pemberian penghargaan bagi mereka yang berprestasi dan berjasa serta penjatuhan sanksi bagi mereka yang melakukan perbuatan tercela. Untuk melaksanakan pembinaan tersebut telah dikeluarkan Pola Pembinaan Peradilan di Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor M.08-AT.01.10 Tahun 1994 tanggal 21 Desember 1994. Dalam Pola tersebut juga sudah diatur prosedur penerimaan/pengangkatan/rekrutmen personil termasuk untuk penerimaan calon hakim. Pola pembinaan tersebut untuk sementara masih dapat

* Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara.

digunakan sebagai pedoman dan nantinya untuk jangka panjang harus direvisi, disesuaikan dengan kebutuhan dan perubahan peraturan perundang-undangan.

II. Dasar/Landasan Hukum Prosedur Rekrutmen dan Pembinaan Hakim

- a. Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri.
- c. Undang-undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.
- d. Undang-undang No. 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.
- e. Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
- f. Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 1991 tentang Tata Cara Pemberhentian dengan Hormat, Pemberhentian dengan Tidak Hormat, dan Pemberhentian Sementara serta Hak-Hak Hakim Agung dan Hakim yang Dikenakan Pemberhentian.
- g. Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1994 tentang Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya dan lain-lain.
- h. Undang-undang No. 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman.
- i. Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- j. Peraturan Pemerintah No. 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- k. Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- l. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- m. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2002 tentang Kenaikan Jabatan dan Pangkat Hakim.
- n. Keputusan Presiden No. 65 Tahun 2001 tentang Penyesuaian Gaji Hakim.
- o. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 89 Tahun 2001 tentang Tunjangan Hakim.

III. Prosedur Rekrutmen dan Pembinaan Hakim

Dalam rangka usaha untuk mendapatkan tenaga hakim yang baik, berkualitas, profesional dan terampil dalam menerapkan hukum pembinaannya harus dilakukan dengan penuh perhatian sejak dari rekrutmen, pendidikan dan latihan, mutasi dan promosi, peningkatan kesejahteraan, pemberian penghargaan dan penjatuhan sanksi dengan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Pertimbangan yang melandasi agar pembinaan hakim ditangani dengan penuh perhatian tersebut adalah:

1. Diperlukan adanya keputusan yang cepat untuk memindahkan hakim yang mendapat ancaman.
2. Penyebaran hakim tidak merata karena jumlah hakim yang ada tidak memadai dengan jumlah pengadilan sehingga perlu segera memindahkan hakim dari tempat yang satu ke tempat yang lain.
3. Diperlukan adanya pengamatan yang terus-menerus dalam rangka pembinaan hakim untuk mengetahui siapa saja hakim yang berprestasi dan siapa saja hakim yang melakukan perbuatan tercela.
4. Untuk dapat segera memberikan penghargaan bagi mereka yang berprestasi dan memberikan sanksi/hukuman bagi mereka yang melakukan perbuatan tercela.
5. Untuk dapat memonitor bagi mereka yang ada potensi dan berprestasi untuk dikembangkan karirnya.

A. Rekrutmen Hakim

Berdasarkan pasal 11 ayat (3) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa hakim adalah Pejabat Negara Tertentu, karena hakim adalah Pejabat Negara Tertentu maka hakim masih berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil sehingga dalam hal pengangkatan/rekrutmen dan pembinaan hakim masih harus mengikuti aturan yang berlaku bagi pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Adapun prosedur rekrutmen/pengadaan Calon Hakim adalah sebagai berikut:

1. *Penerimaan*

Penerimaan Pegawai Negeri Sipil/sebagai Calon Hakim wewenang untuk pengadaannya oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia diberikan kepada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara untuk menyelenggarakannya.

2. *Kebutuhan tenaga hakim*

Penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil/Calon Hakim diperlukan untuk mengisi kekurangan hakim, karena:

- * Pensiun/untuk peremajan/berhenti/meninggal dunia.
- * Pembentukan Pengadilan Baru.

Untuk mendapatkan tenaga hakim yang profesional, berkualitas, baik, jujur, dan adil agar dapat menerapkan hukum yang dapat memenuhi rasa keadilan dan terlaksana dengan sederhana, cepat, dan biaya murah, maka perlu ditentukan adanya prinsip-prinsip dan tata cara penerimaan/pengadaan Calon Hakim sebagai berikut:

- a. Prinsip.
- b. Sistem.
- c. Cara.
- d. Syarat.
- e. Administrasi.
- f. Pelaksanaan.
- g. Periode dalam status calon hakim.

3. *Prinsip*

Dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil sebagai Calon Hakim perlu ditetapkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) Setiap Warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditentukan mempunyai kesempatan dan hak yang sama untuk diterima menjadi Calon Hakim.
- b) Penerimaan Calon Hakim dilakukan secara terbuka dengan melalui pengumuman baik melalui media cetak maupun media elektronik.
- c) Setiap pelamar Calon Hakim harus mengikuti proses penyaringan baik mengenai penyaringan teknis ilmu hukum dan pengetahuan umum maupun kepribadian.
- d) Jumlah dan kualitas Calon Hakim yang diterima ditentukan berdasarkan kebutuhan.
- e) Setiap pelamar yang diterima harus melalui masa percobaan, pendidikan dan pelatihan sebagai calon hakim.
- f) Masa percobaan sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah selama 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun.
- g) Masa percobaan sebagai Calon Hakim adalah selama 1 (satu) sampai 3 (tiga) tahun.

- h) Setiap calon Pegawai Negeri Sipil segera setelah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus mengangkat sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.
- i) Seorang calon hakim diangkat menjadi hakim harus disumpah.

4. *Sistem*

Untuk menjamin adanya keseragaman dan mutu Calon Hakim yang akan diterima, maka sistem penerimaan Calon Hakim dilaksanakan secara terpusat di Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia cq. Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara.

5. *Cara*

- 1) Berpedoman pada prinsip bahwa setiap warga negara yang memenuhi syarat, mempunyai kesempatan yang sama untuk diterima menjadi Calon Hakim maka penerimaan Calon Hakim harus diumumkan secara terbuka, yaitu:
 - Pengumuman melalui surat-surat kabar atau media cetak dan media elektronik lainnya.
 - Melalui ujian dan penyaringan tertentu.
- 2) Para peminat yang memenuhi persyaratan dalam pengumuman untuk diangkat sebagai Calon Hakim harus mengajukan lamaran dengan disertai syarat-syarat yang ditentukan dalam pengumuman.
- 3) Surat lamaran disampaikan kepada Panitia Penerimaan Calon Hakim yang dibentuk oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia.
- 4) Penyaringan dilakukan oleh Panitia dengan tugas sebagai berikut:
 - 1- Penelitian administrasi terhadap unsur-unsur:
 - a. Kewarganegaraan.
 - b. Umur/usia.
 - c. Jenis Kelamin.
 - d. Pendidikan.
 - e. Susunan Keluarga.
 - f. Faham Keagamaan.
 - g. Keanggotaan Organisasi.
 - h. Keterangan lain yang khusus diminta dalam pengumuman.

- 2- Penelitian terhadap kesetiaan.
- 3- Penelitian dari segi kemampuan dan kecerdasan terutama mengenai teknis hukum.
- 4- Penelitian kepribadian/mental/kejiwaan.
- 5- Penelitian terhadap patologi dan stabilitas jiwa.
- 6- Penelitian terhadap keadaan jasmani.

5) Pelamar yang lulus dalam penyaringan maka penerimaannya dimulai dengan status calon Pegawai Negeri Sipil sebagai Calon Hakim dan dinyatakan dengan surat keputusan, sedangkan bagi yang tidak diterima harus diberitahukan.

6. *Persyaratan untuk menjadi Calon Hakim*

Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Calon Hakim adalah:

- a) Sarjana Hukum dari Perguruan Tinggi Negeri atau swasta yang terakreditasi atau swasta yang disamakan dan lulus ujian negara dengan indeks prestasi (IP) 2,75;
- b) Warga Negara Republik Indonesia;
- c) Usia maksimum 26 tahun;
- d) Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil pada suatu Instansi Pemerintah.
- e) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia;
- f) Tinggi badan untuk pria minimum 160 cm, dan untuk wanita minimum 155 cm;
- g) Surat keterangan sehat dari Dokter Pemerintah;
- h) Bebas dari HIV dan Narkoba.

7. *Harus Lulus Ujian Penyaringan Calon Hakim*

Materi ujian penyaringan Calon Hakim meliputi:

- 1) Ujian Pengetahuan umum yang terdiri:
 - Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
 - Falsafah Ideologi Negara.
 - Tata Negara Indonesia.
 - Kebijakan Pemerintah dan lain-lain yang dipandang perlu.

2) Ujian teknis hukum yang terdiri:

- Hukum Pidana.
- Hukum Acara Pidana.
- Hukum Perdata BW.
- Hukum Acara Perdata.
- Hukum Perdata Adat.
- Hukum Tata Usaha Negara.
- Hukum Acara Tata Usaha Negara.

3) Ujian tentang kepribadian yang meliputi unsur-unsur kejujuran, harkat (*waardigheid, dignity*) yang meliputi:

- *Wardig* karena mengemban tugas negara yaitu memutuskan nasib seseorang.
- Tenang, tidak gugup.
- Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pihak-pihak yang berperkara, masyarakat dan Tuhan Yang Maha Esa.
- Mempunyai sifat dan watak jujur dan adil.
- Teliti.
- Cerdas dan memiliki pikiran yang serasi dengan pandangan dan atau tuntutan zaman.

8. *Pelaksanaan Penyingkapan Calon Hakim*

Untuk menyelenggarakan rekrutmen/penerimaan Pegawai Negeri Sipil dengan status Calon Hakim harus dibentuk Panitia Pelaksana dengan Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan melibatkan beberapa instansi terkait, yaitu:

- Wakil dari Badan Kepegawaian Negara.
- Wakil dari Departemen Tenaga Kerja.
- Wakil dari Mahkamah Agung Republik Indonesia.
- Wakil dari Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia.
- Kepala Pusat Pendidikan Latihan Pegawai Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia.
- Pejabat dari Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara, Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI.
- Tim penguji psikotes.

- Tim pembuat soal dari Mahkamah Agung RI.
Pembuat soal ujian Ilmu Hukum adalah para Hakim Agung yang ditunjuk oleh Ketua Mahkamah Agung dan untuk materi ujian Pengetahuan Umum adalah tim dari Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia.

9. *Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Panitia*

Kegiatan Panitia yang dilaksanakan untuk penerimaan Calon Hakim adalah:

- a) Penyaringan tahap penelitian administrasi.
- b) Pelaksanaan ujian tulis yang meliputi materi Ilmu Pengetahuan Umum dan Teknis Ilmu Hukum.
- c) Melakukan koreksi atas hasil ujian tertulis Ilmu Pengetahuan Umum dan Ilmu Hukum.
- d) Menyelenggarakan ujian kepribadian/psikotes/kejiwaan.
- e) Menentukan kelulusan bagi para peserta/pelamar ujian calon hakim.

10. *Penyelesaian Penerimaan Calon Hakim*

- a) Bagi mereka yang dinyatakan lulus dan diterima sebagai Calon Hakim diusulkan pengangkatannya sebagai calon Pegawai Negeri Sipil/Calon Hakim ke Badan Kepegawaian Negara dengan pangkat/golongan ruang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b) Diangkat dan ditempatkan di Pengadilan Negeri yang banyak perkaranya atau di Pengadilan Tata Usaha Negara bagi yang akan diangkat menjadi Hakim Tata Usaha Negara.

11. Sebagai informasi: untuk penerimaan Calon Hakim tahun 2002 sekarang ini, di samping melaksanakan penerimaan Calon Hakim seperti tahun-tahun yang lalu, juga ditempuh dengan mengirim surat kepada para Dekan Fakultas Hukum Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang menghasilkan lulusan yang baik agar merekomendasikan alumninya yang berminat menjadi hakim. Mereka yang mendapat rekomendasi dari pimpinan fakultas nantinya tinggal mengikuti ujian kepribadian/psikotes.

12. *Rekrutmen Hakim Tinggi*

Sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, persyaratan untuk menjadi Hakim Tinggi

diatur dalam Pasal 15 yaitu dengan persyaratan yang sama untuk menjadi hakim Pengadilan Negeri ditambah:

- a) Berumur minimal 40 (empat puluh) tahun.
- b) Berpengalaman sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun sebagai Ketua Pengadilan Negeri atau Wakil Ketua Pengadilan Negeri dan atau 15 (lima belas) tahun sebagai hakim pengadilan.
- c) Pengangkatan Hakim Tinggi yang berlangsung selama ini adalah merupakan promosi dari hakim Pengadilan Negeri yang pernah menduduki jabatan Wakil Ketua/Ketua Pengadilan Negeri atau mereka yang telah berpangkat/golongan ruang IV/C dan pada umumnya mereka diangkat menjadi Hakim Tinggi telah mencapai usia 57 atau 58 tahun. Mereka enggan menjadi Hakim Tinggi karena kalau menjadi Hakim Tinggi *take home pay*/penghasilan dan fasilitasnya turun. Untuk mengatasi hal tersebut maka dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 89 Tahun 2001 tentang Tunjangan Hakim yaitu Hakim Tinggi akan mendapat tambahan penghasilan sebagai berikut:

- * Golongan ruang IV/b Rp 3.500.000,-
- * Golongan ruang IV/c Rp 3.750.000,-
- * Golongan ruang IV/d Rp 4.000.000,-
- * Golongan ruang IV/e Rp 4.250.000,-

Dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden tersebut maka banyak yang berminat untuk menjadi Hakim Tinggi dan di samping itu golongan ruang IV/b sudah dapat menjadi Hakim Tinggi.

B. Pendidikan dan Latihan

Dalam rangka memenuhi tenaga hakim yang baik dan berkualitas sebagaimana diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 dan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986, maka bagi mereka yang telah lulus seleksi dan diterima menjadi calon Pegawai Negeri Sipil dengan status sebagai calon hakim harus mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan maksud untuk digembleng menjadi calon-calon hakim yang profesional, mandiri dan terampil di bidang teknis peradilan serta memiliki integritas moral pribadi yang terpuji. Pendidikan dan latihan calon hakim tersebut bertujuan untuk¹:

1. Pola Pembinaan Peradilan di Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan TUN, Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan TUN-Departemen Kehakiman, 1995.

- a) Pembentukan insan pengayoman yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah Republik Indonesia.
- b) Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
- c) Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.
- d) Meningkatkan pengetahuan keahlian dan/atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian Hakim.

Sedangkan tahapan pendidikan dan latihan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Pendidikan orientasi/magang.

Pendidikan orientasi/magang adalah diperlukan dengan maksud untuk dapat dipergunakan sebagai suatu proses di mana Pegawai dapat mengembangkan diri dengan pengenalan kepada pegawai yang lain dan tugas organisasi, hubungan kerja, dan mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

- b) Program pendidikan dan pelatihan praktek.

Pendidikan praktek tersebut berlangsung selama lebih kurang 2 (dua) tahun yaitu 1 (satu) tahun setelah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, dan selama 1 (satu) tahun setelah selesai mengikuti Pendidikan dan Latihan Calon Hakim di Pusdiklat Pegawai Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dilaksanakan di Pengadilan Negeri. Setiap akhir bulan diadakan evaluasi yang dipimpin oleh Ketua/Wakil Ketua Pengadilan dan didampingi oleh penanggung jawab guna mengadakan evaluasi. Pada tiap-tiap pelaksanaan diklat praktek harus dilaporkan oleh para Ketua/Wakil Ketua Pengadilan kepada Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara.

- c) Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan.

Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Calon Hakim, dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Tata Usaha Negara dan Mahkamah Agung. Pelaksanaan Diklat dilaksanakan di Jakarta dengan pertimbangan:

- Jakarta tempat kedudukan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan Mahkamah Agung.
- Tenaga pengajar, fasilitas pendidikan, laboratorium dan lain-lain akan lebih mudah didapat.

d) **Evaluasi**

Evaluasi diperlukan untuk menilai para peserta Pendidikan dan Latihan Calon Hakim apakah sudah dapat melaksanakan tugas sebagai Hakim oleh Tim Penilai. Tim Penilai diangkat oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia yang keanggotaannya terdiri atas Wakil dari Mahkamah Agung, Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman, Pusat Pendidikan dan latihan Pegawai, Pejabat dari Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara.

- e) Pendidikan dan latihan tidak hanya ditujukan kepada para calon hakim saja tetapi juga diperlukan bagi para hakim senior untuk materi pelajaran substantif/teknis hukum, pendidikan dan latihan penjenjangan/kepemimpinan. Pendidikan semacam ini jarang dilaksanakan karena tidak tersedia biaya, padahal pendidikan tersebut sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme hakim.

C. Mutasi dan promosi

Sebagai upaya untuk pembinaan pegawai mutasi diperlukan dalam rangka penyegaran dan memberikan pengalaman baik nasional maupun regional serta untuk memperluas cakrawala pandang sehingga pelaksanaan tugas dapat terlaksana dengan baik. Mutasi dilaksanakan/dimulai dari Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi yang kecil dan secara bertahap dan berjenjang mutasi ke Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi yang lebih besar. Di samping itu untuk peningkatan jabatan hakim juga dimulai secara bertahap dan berjenjang, dalam arti dari bawah, yaitu dimulai sebagai Wakil Ketua Pengadilan Kelas II, selanjutnya diangkat sebagai Ketua Pengadilan Kelas II dan seterusnya. Demikian juga untuk pengangkatan Wakil Ketua/Ketua Pengadilan Tinggi dimulai dari Pengadilan Tinggi yang kecil. Pengangkatan Ketua Pengadilan Negeri/Ketua Pengadilan Tinggi pada prinsipnya harus melalui jenjang kepangkatan Wakil Ketua. Untuk hal tersebut sebagai pedoman umum perlu adanya pengklasifikasian Pengadilan Negeri/Pengadilan Tinggi yang didasarkan pada jumlah dan sifat perkara serta pertimbangan yang bersifat khusus dengan mendasarkan pada pola pembinaan peradilan. Kemudian pelaksanaan mutasi dalam arti

alih tugas, dilaksanakan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kecakapan kerja, disiplin kerja, kesetiaan pengabdian, pengalaman, kejujuran, serta syarat-syarat obyektif lainnya. Mutasi pada prinsipnya adalah untuk kepentingan dinas, namun juga tidak tertutup kemungkinan untuk kepentingan pribadi dan keluarga. Mutasi dilaksanakan berdasarkan forum konsultasi Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan Mahkamah Agung RI.

1. Mutasi untuk kepentingan dinas.

- a. Mutasi bagi seorang hakim yang telah bertugas di suatu pengadilan klas II pada prinsipnya dilakukan apabila hakim yang bersangkutan telah menjalankan tugas selama kurang lebih 4 (empat) tahun.
- b. Mutasi bagi seorang hakim yang telah menjalankan tugas di daerah terpencil dapat dilakukan apabila hakim yang bersangkutan telah menjalankan tugasnya minimal 2 (dua) tahun.
- c. Mutasi bagi seorang hakim yang telah menjalankan tugas di pengadilan klas IB dan klas IA dapat dilakukan apabila hakim yang bersangkutan telah menjalankan tugas minimal selama 2 (dua) tahun.
- d. Mutasi sebagaimana tersebut di atas dilaksanakan dengan tanpa ada permohonan dari yang bersangkutan.

2. Mutasi untuk kepentingan pribadi/keluarga

- a. Bagi hakim yang mengajukan permohonan mutasi diajukan kepada Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dan atau kepada Ketua Mahkamah Agung disertai dengan alasan dan pendapat tertulis dari Ketua Pengadilan/Ketua Pengadilan Tinggi.
- b. Permohonan peninjauan kembali atas keputusan mutasi pada prinsipnya ditolak/tidak diterima.
- c. Permohonan peninjauan kembali atas keputusan mutasi sebagaimana tersebut pada angka 2 (dua) di atas dapat dikabulkan apabila terdapat kesalahan dalam penentuan mutasi.

Agar mutasi tersebut berjalan efektif maka bagi Hakim yang telah menerima Surat Keputusan mutasi jangan/tidak diberi perkara baru lagi, dan paling lama 3 (tiga) bulan harus sudah pindah menempati tempat tugas yang baru. Selanjutnya Ketua Pengadilan harus melaporkan kepada Ketua Mahkamah Agung dan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia. Di

samping itu agar mutasi berjalan dan terlaksana dengan baik serta transparan perlu ada pedoman tertulis dengan penjabaran secara terinci dan disebarakan untuk diketahui oleh semua hakim.

D. Kesejahteraan

Agar pelaksana Kekuasaan Kehakiman dapat melaksanakan tugas dengan baik, profesional dan terampil dalam pelaksanaan teknis peradilan maka kesejahteraan mereka perlu mendapat perhatian sebagai jaminan hidup sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus diembannya. Jaminan kesejahteraan mereka harus dipenuhi antara lain mengenai gaji, kepangkatan, perumahan jabatan, pemeliharaan kesehatan dan jaminan keamanan, serta kendaraan operasional untuk pelaksanaan tugas. Untuk memberikan jaminan tersebut diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 Pasal 32 yang berbunyi **“Hal-hal yang mengenai pangkat, gaji dan tunjangan hakim diatur dengan peraturan tersendiri.”** Demikian pula dalam Pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 juga memberikan jaminan tentang kesejahteraan hakim yang bunyinya sebagai berikut **“Hal-hal lain mengenai gaji, pangkat diatur tersendiri.”** Untuk menindaklanjuti amanat pasal-pasal tersebut secara bertahap telah dikeluarkan ketentuan yang mengatur kesejahteraan yaitu:

- a. Keputusan Presiden RI Nomor 65 Tahun 2001 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Hakim.
- b. Kemudian juga telah dikeluarkan Keputusan Presiden RI Nomor 89 Tahun 2001 tentang Tunjangan Hakim. Demikian juga untuk Kepangkatan dan jabatan hakim telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2002 tentang Kenaikan Jabatan dan Pangkat Hakim.
- c. Sedang untuk jaminan rumah jabatan dan kendaraan operasional, serta jaminan kesehatan, konsep Keputusan Presiden sudah disampaikan kepada Sekretariat Negara untuk mendapatkan persetujuan dari Presiden namun sampai sekarang belum keluar.

Dengan telah dikeluarkannya beberapa peraturan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para hakim tersebut diharapkan sudah dapat memberikan dorongan semangat kepada para hakim untuk meningkatkan pengabdian dalam penegakan hukum di bidang peradilan. Namun demikian untuk jangka menengah atau jangka panjang apabila keuangan negara sudah memungkinkan maka sebaiknya untuk Hakim sebagai Pejabat Negara Tertentu harus mendapat gaji yang diatur dengan peraturan tersendiri sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang.

E. Penghargaan

Dalam upaya pembinaan agar dapat mencapai sasaran perlu memberikan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan dan berjasa kepada bangsa dan negara dan atau telah menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.

1. Tujuan Pemberian Penghargaan:

- a. Untuk memberikan semangat dan dorongan agar Pegawai Negeri Sipil bekerja dengan baik.
- b. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.
- c. Memupuk semangat kesetiaan dan pengabdian kepada pemerintah.
- d. Menciptakan persaingan kerja yang sehat di antara sesama Pegawai Negeri Sipil.

2. Pertimbangan untuk pemberian penghargaan.

- a. Lamanya masa kerja.
- b. Kesetiaan dan pengabdian kepada bangsa dan negara serta pemerintah.
- c. Jasa yang diberikan kepada negara.
- d. Prestasi kerja yang luar biasa baiknya.
- e. Ketekunan, kejujuran dan semangat pengabdian.

3. Penghargaan diberikan dalam bentuk:

- a. Bintang jasa.
- b. Piagam penghargaan.
- c. Kenaikan pangkat/gaji istimewa.
- d. Uang/barang.
- e. Kesempatan untuk dapat menempati rumah jabatan.
- f. Pengangkatan/pemindahan dalam jabatan sebagai promosi.

4. Di samping itu untuk pemberian penghargaan diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1994 tentang Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya jo. Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 02 Tahun 1995 tanggal 10 Januari 1995 tentang Ketentuan Pelaksanaan Penganugerahan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan Lencana Karya Satya adalah:

- Telah melaksanakan tugas dengan baik disertai dengan semangat pengabdian, kesetiaan, kecakapan, kejujuran dan kedisiplinan yang dibuktikan dengan DP 3.

- Telah memenuhi masa kerja secara terus-menerus dengan tidak terputus:
 - Sekurang-kurangnya 10 tahun untuk Satya Lencana Karya Satya Sepuluh Tahun.
 - Sekurang-kurangnya 20 tahun untuk Satya Lencana Karya Satya Dua Puluh Tahun.
 - Sekurang-kurangnya 30 tahun untuk Satya Lencana Karya Satya Tiga Puluh Tahun.

Yang perlu diperhatikan bahwa dalam masa kerja tersebut Pegawai Negeri Sipil yang akan mendapat penghargaan tidak pernah mendapat hukuman disiplin sedang atau berat sesuai Peraturan yang berlaku.

F. Penjatuhan saksi

Berdasarkan Pasal 11 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 bahwa hakim adalah Pejabat Negara Tertentu dan masih berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, maka untuk pengawasan dan penjatuhan sanksi bagi hakim masih berlaku ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan. Dan di samping itu juga diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1991 untuk menindak hakim yang melakukan perbuatan tercela. Dalam rangka menegakkan supremasi hukum pemerintah menaruh perhatian yang serius untuk melakukan pengawasan dan khususnya terhadap para hakim, terutama dalam menanggulangi masalah kolusi, korupsi, penyalahgunaan wewenang, pungli serta berbagai bentuk penyelewengan lainnya yang merusak citra dan wibawa hukum.

III. Penutup

Kesimpulan:

1. Untuk dapat mewujudkan adanya Hakim yang bersih dan berwibawa, pembinaannya perlu dilakukan secara utuh dan perhatian khusus sejak dari rekrutmen/penerimaan, pendidikan dan latihan, mutasi dan promosi, pemberian penghargaan, dan penjatuhan sanksi dengan didukung sarana dan prasarana yang memadai.
2. Rekrutmen Calon Hakim di samping yang sudah berjalan selama ini juga perlu ada terobosan baru yaitu dengan meminta kepada Dekan Fakultas Hukum dari Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi

Swasta yang baik untuk dapat merekomendasikan alumninya untuk menjadi hakim.

3. Anggaran untuk pendidikan dan latihan terbatas bahkan boleh dikatakan tidak tersedia dan hanya tersedia untuk biaya pendidikan calon hakim saja selama 6 (enam) bulan padahal pendidikan dan latihan untuk substansi Ilmu Hukum dan pendidikan penjurusan sangat diperlukan.
4. Harus ada pedoman yang jelas dan tertulis untuk pembinaan Hakim sejak dari rekrutmen, pendidikan dan latihan, mutasi dan promosi.
5. Kesejahteraan Hakim yang meliputi gaji, perumahan jabatan, kendaraan operasional serta jaminan keamanan perlu mendapatkan perhatian. Khusus untuk gaji hakim perlu mendapatkan pengaturan tersendiri.
6. Perlu diterapkan sanksi yang tegas bagi mereka yang melakukan perbuatan tercela (pungli, kolusi, korupsi dan perbuatan tercela lainnya).

