

PENGUATAN HAKIM KARIR DALAM RANGKA MEWUJUDKAN *EXCELLENT COURT*

Oleh:

Cahyono
Pengadilan Negeri Aceh

Abstrak

Hakim memiliki peran yang sentral dalam proses peradilan. Hakim karir yang berkualitas dan berintegritas dapat diupayakan melalui suatu sistem yang baik. Lembaga pengadilan sebagai suatu sistem sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber Daya Hakim yang baik dapat diperoleh melalui sistem rekrutmen/seleksi, pendidikan/pelatihan yang berkelanjutan dan terjaminnya kesejahteraan. Dalam rangka mewujudkan lembaga peradilan yang unggul (*excellent court*) maka dibutuhkan hakim yang memiliki kemampuan hukum (*legal skill*) atau unggul dalam perspektif intelektual, mahir dalam perspektif hukum atau pengalaman yang memadai, terjaga dalam perspektif etik atau memiliki integritas, moral dan karakter yang baik dan profesional dalam perspektif teknis peradilan.

Kata kunci : Hakim Karir dan *Excellent Court*

A. PENDAHULUAN

Ada dua macam sistem rekrutmen hakim yaitu sistem rekrutmen tertutup dan sistem rekrutmen terbuka. Sistem rekrutmen tertutup didasarkan pada gagasan peradilan sebagai sebuah pekerjaan karir dimana pengadilan merupakan organisasi tertutup, disusun menurut pola birokrasi pemerintah dengan hierarki personalia yang kompleks, struktur pengawasan, kontrol mutasi, promosi, pengawasan dan lain sebagainya. Sistem rekrutmen tertutup berlaku pada umumnya sistem *civil law*¹. Adapun di Indonesia sudah mengadopsi sistem rekrutmen terbuka untuk posisi Hakim Agung. Dengan demikian hakim Indonesia terdiri dari 3 (tiga) macam yaitu hakim karir, hakim non karir² dan hakim *ad hoc*³.

¹ Sebastiaan Pompe, 2012, *Runtuhnya Institusi Mahkamah Agung*, ctk. Pertama, Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan, hlm. 46. Terjemahan dari Sebastiaan Pompe, *The Indonesian Supreme Court, A Study of Institutional Collapse*, Cornell University South Asia Program, Ithaca, New York, 2005. Penerjemah Noor Cholís.

² Istilah hakim karir dan non karir dapat ditemukan dalam Pasal 6B UU Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung : (1) Calon hakim agung berasal dari hakim karir (2) Selain calon hakim agung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) calon hakim agung juga berasal dari non karir.

³ Indonesia mengenal keberadaan hakim *ad hoc* yaitu pada Pengadilan TUN, Pengadilan Tipikor, Pengadilan HAM, Pengadilan Niaga, Pengadilan PHI, Pengadilan Perikanan. Nampaknya Indonesia mengadopsi hakim *ad hoc* seperti negara-negara Kanada, Inggris, Belanda,

Ada beberapa alasan terkait pengadopsian hakim non karir/*ad hoc* di Indonesia. Pertama, adanya kebutuhan spesialisasi keahlian dalam pengadilan khusus tersebut. Hakim biasa (karir) dianggap tidak memiliki keahlian khusus karena keahlian bersifat generalis. Kedua, adanya ketidakpercayaan terhadap hakim biasa (karir)⁴.

Hakim Agung terdiri dari hakim karir dan non karir. Komposisi antara hakim agung yang berasal dari hakim karir dan non karir perlu diperhatikan sebagaimana dikemukakan Jimly Asshiddiqie bahwa idealnya, semua hakim Agung adalah hakim karir. Meskipun mekanisme *recruitment* hakim non karir tetap harus ada tetapi keperluan akan hakim non karir itu seharusnya dibatasi. Pengangkatannya sebaiknya dibatasi hanya sebagai pengecualian yang memang diperlukan seperti kebutuhan akan hakim agung bidang perpajakan, lingkungan hidup. Jumlahnya haruslah tidak banyak. Jika hakim non karir terlalu banyak, perencanaan karir yang berlaku di internal dunia kehakiman menjadi terganggu dan dapat menyebabkan berkembangnya *demoralisasi* di kalangan karir⁵.

Hal yang senada dikemukakan oleh Benjamin Mangkoedilaga⁶ terkait dengan perlunya pembenahan hakim di lembaga Mahkamah Agung mengemukakan bahwa kasihan (hakim) yang dari bawah. Berjuang dari bawah untuk menjadi “jenderal” tetapi mereka dipangkas ketika tinggal satu langkah. Di dunia ini hanya di Indonesia profesi hakim agung dapat diraih melalui lamaran, seperti seorang mencari pekerjaan. Mahkota hakim adalah putusan-putusan yang telah diambilnya, jadi memilukan bila calon hakim agung hanya diseleksi dari makalah dan diukur dari wawancara sekitar 1,5 jam.

Perjuangan hakim karir menjadi hakim agung memerlukan waktu yang sangat panjang yaitu setelah (paling tidak) pernah menjadi hakim tinggi 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) tahun atau harus mencapai golongan ruang IV e dan untuk mencapai golongan IV e minimal sudah bertugas selama 36 tahun. Kalau ia masuk menjadi hakim pada usia 24 tahun maka pada usia 60 tahun ia baru bisa

Norwegia, Swedia dsb. Riqi Sjarief Assegaf, *Hanya Hakim yang Bersih Dan Kompeten yang Layak Adili Koruptor*, Jurnal Kriminologi Indonesia Vo 2 No. 1 Januari 2002

⁴ *Ibid.*

⁵ Jimly Asshiddiqie, Makalah *Pokok Pikiran Tentang Penyempurnaan Sistem Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Agung*, www.jimly.com.makalah, diakses hari Senin tanggal 5 Mei 2016 jam 21.00 WIB.

⁶ Benjamin Mangkoedilaga, *Hakim Harus Tabu Terhadap Suap*, Kompas 27 Juni 2013.

menjadi hakim agung. Mengingat kondisi yang demikian itu tentu sulit ditemukan (hakim karir) yang menjadi hakim agung dalam usia di bawah 60 tahun.

Hakim karir sebagai faktor sentral lembaga pengadilan⁷ menyimpan berbagai persoalan yang menuntut segera dilakukan perbaikan-perbaikan. Upaya peningkatan kualitas sumber daya hakim menjadi penting dalam rangka mewujudkan peradilan yang unggul (*excellence court*).

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa sajakah yang menimbulkan perlunya peningkatan kualitas sumber daya hakim karir?
2. Bagaimana mewujudkan peradilan yang unggul (*excellence court*) melalui peningkatan sumber daya hakim karir?

C. PEMBAHASAN

1. Faktor-faktor yang Menimbulkan Perlunya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Hakim Karir

a. Ketidakpercayaan Masyarakat Terhadap Pengadilan (Hakim)

Lembaga yudikatif dalam *civil law* yang diterapkan di Indonesia (oleh Belanda) dipolakan menurut sistem karier dan sistem tertutup. Sistem rekrutmen tertutup merupakan ciri dalam sistem *civil law* dan didasarkan pada gagasan peradilan sebagai sebuah pekerjaan karir. Dalam gambaran idealnya, peradilan adalah organisasi tertutup disusun menurut birokrasi pemerintah, dengan hierarki personalia yang kompleks, stuktur pengawasan, kontrol mutasi, promosi, pengawasan dan lain sebagainya. Sebastiaan Pompe⁸ juga mengemukakan bahwa pengadilan yang didasarkan pada sistem karier tercermin pada citra diri profesional mereka dalam sebuah lingkungan kerja mirip birokrasi negara. Alhasil, sistem rekrutmen tertutup dipandang tidak kondusif untuk mencetak para hakim

⁷ Berdasarkan data laporan Mahkamah Agung 2013, jumlah hakim adalah 7.708 orang.

⁸ Sebastiaan Pompe, 2005, *Runtuhnya Institusi Mahkamah Agung, The Indonesian Supreme Court, A Study of Institutional Collapse*, Cornell University South Asia Program, Ithaca, New York, (edisi terjemahan oleh Noor Cholis), 2012, *Runtuhnya Institusi Mahkamah Agung*, Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan, Jakarta, hlm. 49.

yang tegas dan berwawasan merdeka, karena hakim karir cenderung menghindari membuat pilihan kontroversial dan berpotensi politis⁹.

Sebagaimana pendapat Mauro Cappelletti bahwa hakim-hakim karir kurang mempunyai kepribadian dan pada akhirnya lebih condong pada mentalitas birokratis daripada hakim-hakim yang disaring dari “sekelompok advokat berbakat” (perekrutan hakim dalam sistem *common law*). Hakim karir cenderung lebih suka menangani ribuan perkara rutin yang kecil daripada harus bertanggungjawab menyaring dan memutus perkara-perkara yang berdampak lebih besar. Namun pendapat berbeda disampaikan J.A.G.Griffith¹⁰ yang berpendapat bahwa sistem peradilan karier memungkinkan lahirnya hakim-hakim yang jauh lebih independen, karena rekrutmen dari tingkat bawah tidak memperhitungkan simpati dan loyalitas politik para calon (yang umumnya masih terlalu muda untuk memiliki rekam jejak politik yang jelas). Sejarah mutakhir di Perancis dan Italia menunjukkan hal tersebut.

Sebagaimana diuraikan dalam latar belakang bahwa pengadopsian hakim non karir di Indonesia adalah dikarenakan hakim biasa (karir) dianggap tidak memiliki keahlian khusus karena keahlian bersifat generalis dan adanya ketidakpercayaan terhadap hakim biasa (karir). Ketidakpercayaan masyarakat terhadap kinerja hakim karir melahirkan hakim non karir (hakim *ad hoc*). Namun nampaknya hadirnya hakim *ad hoc* belum mampu memenuhi tuntutan masyarakat untuk terwujudnya lembaga peradilan yang bersih dan berwibawa. Hal ini dikarenakan adanya penangkapan KPK terhadap dua Hakim *ad hoc* KM Pengadilan Tipikor Semarang di depan Pengadilan Tipikor pada tanggal 17 Agustus 2012 terkait dugaan suap dalam perkara korupsi yang sedang ditangani mengejutkan masyarakat, sedangkan HK seorang hakim Tipikor Pontianak diduga sebagai *broker* atau makelar dalam kasus itu. Sebelumnya hakim *ad hoc* Pengadilan Industrial Bandung juga ditangkap KPK karena menerima suap untuk mengatur kemenangan perkara di tingkat kasasi. Padahal keberadaan Hakim *ad hoc* berangkat dari ketidakpercayaan masyarakat

⁹ *Ibid.* hlm. 49.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 491.

terhadap eksistensi hakim karir yang dianggap tidak bersih, *doyan* suap, tidak *independent* dan bodoh¹¹.

Realitas demikian juga menimbulkan reaksi keras diantaranya Jimly Asshiddiqie mantan Ketua Mahkamah Konstitusi bahwa penangkapan hakim *ad hoc* menjadi "catatan buruk" keberadaan hakim *ad hoc*. Semula kehadiran hakim *ad hoc* menjadi *spirit* baru yang dimasukkan ke dalam dunia peradilan karena sebelumnya hakim karir tidak dipercaya masyarakat.

Ketidakpercayaan masyarakat terhadap hakim karir di Indonesia, bisa "diperbaiki" oleh Mahkamah Agung sebagai lembaga yang menaungi hakim (karir). Dalam beberapa negara yang menggunakan sistem karir seperti Belanda, Italia, Perancis ternyata mampu membuat lembaga pengadilan disana menjadi lembaga yang kuat. Apabila dibandingkan dengan pengadilan di Inggris, Malaysia atau Amerika (menganut sistem rekrutmen terbuka atau tradisi *common law*) maka kinerja pengadilan dengan sistem karir nampaknya tidak terlalu buruk.

b. Rendahnya Kualitas Mutu Hakim Biasa (Karir)

Salah satu faktor yang membuat ketidakpercayaan lembaga peradilan di Indonesia adalah rendahnya kualitas putusan yang dihasilkan oleh hakim (karir). Putusan hakim seringkali tidak dapat memberikan rasa keadilan bagi masyarakat padahal hukum diperlukan kehadirannya untuk mengatasi berbagai persoalan yang terjadi. Eksistensi hukum sangat diperlukan dalam mengatur kehidupan manusia. Tujuan hukum adalah untuk melindungi kepentingan manusia dalam mempertahankan hak dan kewajibannya¹².

Keadilan merupakan salah satu tujuan dari setiap sistem hukum bahkan merupakan tujuan yang terpenting. Selain tujuan hukum, keadilan dapat juga dilihat sebagai suatu nilai (*value*). Bagi suatu kehidupan manusia yang baik, ada 4 (empat) nilai yang merupakan pondasi yang

¹¹ Dalam Hadi Syaroni, *Hakim Ad hoc dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, <http://lbh-inpartit.org> diakses Minggu 23 November 2014 pk. 08.05 WIB.

¹² Bambang Sutiyoso, 2012, *Metode Penemuan Hukum Upaya Mewujudkan Hukum yang Pasti dan Berkeadilan*, ctk. Kedua, UII Press, Yogyakarta, hal.2

penting yaitu: keadilan, kebenaran, hukum dan moral¹³. Keadilan bagi seorang hakim merupakan dasar dalam menetapkan putusan. Sebagaimana Pendapat Bismar Siregar¹⁴ yaitu agar mata, hati dan telinga hakim terbuka terhadap berbagai tuntutan yang berkembang dalam masyarakat. Dengan demikian dalam melaksanakan kewajibannya ia tidak hanya berdasarkan hukum tetapi berdasarkan keadilan.

Dengan demikian hanya hakim yang baik yang dapat memutus perkara yang mencerminkan rasa keadilan masyarakat, yakni sesuai dengan hukum. Telah banyak tulisan dan pandangan yang mengelaborasi kriteria-kriteria hakim yang baik. Beberapa kriteria tersebut misalnya memiliki kemampuan hukum (*legal skill*) dan pengalaman yang memadai, memiliki integritas, moral dan karakter yang baik, memiliki nalar yang baik, memiliki visi yang luas, memiliki kemampuan berbicara dan menulis, mampu menegakkan negara hukum dan bertindak independen dan imparsial, memiliki kemampuan administratif dan efisien.

Hakim yang baik diperoleh dari sistem yang baik. Sebagaimana pendapat Odette Buitendam mantan Menteri Kehakiman Belanda bahwa *good judge are not born but made*. Hakim sebagaimana diuraikan di atas hanya dapat lahir dari suatu sistem yang baik yaitu melalui suatu sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang baik¹⁵. Terkait perlunya sistem yang baik dalam rangka menghasilkan hakim yang baik, Brian Tracy mengatakan *everything happens of a reason, and for every effect there is a specific cause* yaitu segala sesuatu terjadi karena ada sebabnya dan setiap tindakan pasti akan menimbulkan akibat. Dalam konteks pengembangan organisasi yaitu Mahkamah Agung, hukum sebab akibat dapat dimaknai bahwa maju dan mundurnya suatu organisasi memiliki hubungan garis lurus dengan aturan tertentu yang secara sadar diciptakan untuk itu. Dengan demikian kesuksesan organisasi merupakan akibat langsung atau

¹³ Sudikno Mertokusumo, 1996, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 15.

¹⁴ Bismar Siregar, 1995, *Hukum Hakim Dan Keadilan Tuhan*, Jakarta, Gema Insani Press, hlm.35

¹⁵ Oditte Buitendam, *Good Judges Are Not Born But Made : Recruitment, Selection and the Training of Judges in the Netherland dalam The Challenge of Change for Judicial System*, Edited by Marco Fabri and Phillip M. Langbroek (Netherlands: IOS Press, 2000), hlm. 211 dalam Riqi Sjarief Assegaf, *op.cit.*

tidak langsung dari sebab-sebab atau tindakan tertentu yang direkayasa secara sadar dan terencana¹⁶.

Akan tetapi bagaimanapun baiknya suatu sistem, tapi apabila individu-individu yang ada di dalamnya tidak dijiwai nilai kejujuran, niscaya sistem itu bisa disalahgunakan. Sebagaimana Richard Meredith Jacson menyebutkan tiga prasyarat utama bagi suatu (sistem) pengadilan yang baik ...*they have a known procedure, their behavior is fairly predictable and they are eminently respectable*¹⁷.

2. Penguatan Hakim Karir dalam Mewujudkan Peradilan yang Unggul Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Hakim Karir

a. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Hakim Karir

Dalam konteks lembaga pengadilan sebagai suatu organisasi maka maju tidaknya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi tersebut yaitu hakim. Sumber Daya Hakim yang baik dapat diperoleh salah satunya adalah melalui suatu sistem rekrutmen/seleksi hakim. Sumber Daya Hakim yang baik juga merupakan factor internal yang dapat mempengaruhi kebebasan atau kemandirian kekuasaan kehakiman¹⁸.

Pola rekrutmen untuk menyaring calon hakim yang berkualitas di beberapa negara dilakukan secara ketat. Rekrutmen calon hakim di Jepang dilakukan melalui dua tahap ujian. Pertama, ujian berbentuk karangan (*essay*); kedua, ujian berbentuk *multiple choice*. Sedangkan di Amerika dan Inggris, para hakim diangkat melalui proses seleksi dari kalangan pengacara. Agar bisa diangkat sebagai pengadilan tingkat pertama, harus

¹⁶ H. Abdul Kadir Mappong dalam Bagir Manan, 2008, *Memulihkan Peradilan yang Berwibawa dan Dihormati*, IKAHI, Jakarta, hlm. 1.

¹⁷ Dalam Adi Sulistiyono, *Krisis Lembaga Peradilan di Indonesia*, 2006, ctk. Pertama, UNS Press, Surakarta, hlm. 68.

¹⁸ Independensi kekuasaan kehakiman atau kemandirian kekuasaan kehakiman merupakan asas yang sifatnya universal. Asas ini berarti hakim pada dasarnya bebas dalam atau untuk memeriksa dan mengadili perkara dan bebas dari campur tangan kekuasaan ekstra yudisial. **A.V. Dicey** menyatakan bahwa "pengadilan tidak memiliki posisi independen yang sempurna". Sedangkan menurut pendapat **Richard A. Posner** sebagai berikut : *The decision-making freedom that judges have is an involuntary freedom. It is the consequences of legalism's inability in many cases to decide the outcome (or decide it tolerably, a distinction I shall elaborate) and the related difficulty or impossibility create an open area which judges have decisional discretion ...*, lihat Richard A. Posner, 2010, *How Judges Think*, London, England Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, hlm. 171.

terlebih dahulu berpengalaman sebagai pengacara setidaknya 7 tahun. Hakim tingkat banding paling tidak 10 tahun¹⁹.

Berkaitan dengan mekanisme dan proses rekrutmen, dalam *Blue Print* Mahkamah Agung dijelaskan bahwa permasalahan utama sistem rekrutmen masih belum berjalan secara transparan dan akuntabel. Disamping itu sistem pembinaan yang meliputi peningkatan kapabilitas/keahlian dan pengembangan sistem rotasi, mutasi serta pengembangan karir hakim serta non hakim juga perlu disempurnakan dengan menyertakan parameter objektif. Parameter objektif ini dirasakan mendesak terutama berkaitan dengan adanya kebutuhan untuk menerapkan sistem *reward and punishment* yang tepat²⁰.

b. Pendidikan dan Pelatihan Hakim yang Berkesinambungan

Kemampuan mengambil suatu putusan yang dimiliki seorang hakim sebagaimana pendapat Josef Esser diperoleh selama pendidikan dan karir yang dijalaninya. Dengan demikian kematangan pengetahuan dan pengalaman dari hakim sangat penting dalam mengambil suatu putusan²¹.

Pendidikan sebagai suatu unsur dalam proses sosialisasi seorang hakim akan menentukan kerangka berpikirnya dalam mengambil putusan. Konsep-konsep tentang hakim, tentang asas-asas dalam hukum, tentang metode pengambilan putusan dan sebagainya merupakan kekayaan yang tersimpan di dalam diri seorang hakim dan merupakan kerangka berpikir hakim dalam mengambil putusan.

Program pendidikan strata satu terlalu menekankan pada pemahaman-pemahaman normatif sehingga doktrin dan tradisi yang dianut badan-badan pengadilan di Indonesia hanya mengkonsepkan hakim sebatas sebagai pengucap bunyi hukum yang harus mereka temukan dari

¹⁹ Adi Sulistiyono, *Krisis Lembaga Peradilan di Indonesia*, op. cit. hlm. 135.

²⁰ Cetak Biru Pembaharuan Peradilan 2010 - 2035, 2010, Mahkamah Agung Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 10.

²¹ Dalam Soejono Koesoemo Sisworo, *Beberapa Aspek Filsafat Hukum Dalam Penegakan Hukum*, Makalah disajikan dalam Diskusi Panel dengan tema : Fungsi dan Tugas Birokrasi dalam Menegakkan Hukum Serta Berbagai Aspek yang Terkait Didalamnya oleh Fakultas Hukum UNDIP HARI Selasa, 20 Desember 1988.

sumber-sumber formal yang telah ditetapkan terlebih dahulu secara doktrinal²².

Paradigma positivisme hukum yang dianut seorang hakim juga sangat berpengaruh terhadap putusan yang akan dijatuhkan²³. Dalam paradigma positivistik menekankan kepada hakim pada uniformitas terutama dalam penafsiran yang cenderung tekstual dan leksikal. Dengan kata lain positivisme hukum menempatkan hakim hanya sebagai corong undang-undang, tidak memberi ruang kepada hakim sebagai subjek yang kreatif. Hal ini didasarkan pada sikap awal yang menganggap pengadilan sebagai imam dari hukum (*the priests of the law*), tempat penyimpanan hukum-hukum kuno (*the repositories of its ancient rules*), putusan-putusan kemudian disaring (*distilled*) oleh hakim *in scrinio* (*all law in the shrine of his breast*). Dengan demikian hakim tidak pernah menciptakan hukum baru melainkan hanya menyatakan penerapan baru dari aturan-aturan lama.²⁴

Proses pendidikan seorang hakim juga tidak terlepas sistem hukum yang digolongkan ke dalam *civil law* yang berlaku di Indonesia dimana peranan hakim memang tidak begitu menonjol seperti di negara-negara dengan sistem *common law*. Dalam tradisi hukum *civil law*, peran pemerintah dan parlemen dominan dalam pembuatan hukum yang berupa peraturan-peraturan tertulis. Para hakim pada dasarnya berada pada arus besar (*mainstream*) pemikiran bahwa "*law as it is written in the book*" yaitu

²² Sebagaimana pendapat **Soetandyo Wignjosebroto** bahwa pendidikan hukum dan hakim di Indonesia sangat menekankan cara berpikir *deduktif* lewat *silogisme logika formal* tanpa pernah dicoba diarahkan kearah berpikir *induktif* yang diperlukan untuk menganalisis kasus-kasus dan untuk mengembangkan *case law*, dalam Adi Sulistiyono, 2007, *Mengembangkan Paradigma Non Litigasi di Indonesia*, ctk. Pertama, UNS Press, Surakarta, hlm. 268.

²³ Paradigma bukan bangunan yang statis melainkan sarat dengan pertikaian paradigm (*the battle of paradigm*) yang tidak pernah usai. Apabila hukum sepakat didudukkan sebagai ilmu maka harus diandaikan tidak akan pernah mengalami stagnansi. Permasalahannya fakultas-fakultas hukum di Indonesia memperlakukan ilmu dan metodologi layaknya ideologi atau bahkan seperti agama dikarenakan membeku menjadi keyakinan, dengan demikian perkembangan ilmu hukum stagnan karena cenderung esoterik dan tidak membuka diri untuk saling bekerja sama. Mengkaji hukum hanya dari sisi normatif tentu tidak bisa melihat hukum senyatanya. Terlebih lagi kesenjangan *das sollen* dan *das sein* di Indonesia begitu tajam, hukum tidak selalu linier dari apa yang ada dalam kitab undang-undang karena seringkali melenceng yang berlaku dalam praktik. Demikian pula sebaliknya melihat hukum dari sisi empiris semata, tidak bisa menjelaskan hukum sebagai sistem normatif atau tata norma yang positif, dalam Widodo Dwi Putro, 2011, *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum*, ctk. Pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 260

²⁴ *Ibid.*, hlm. 142.

hakim dalam menyelesaikan perkara harus terlebih dulu melihat kepada undang-undang daripada sumber hukum lainnya.²⁵

Negara dengan sistem *common law* lebih mempercayakan pembentukan hukumnya melalui keputusan-keputusan hakim daripada melalui perundang-undangan. Sebagaimana pendapat Holmes sebagai berikut: *The prophecies of what the courts will do in fact, and nothing more pretentious, are what I mean by the law.* Sedangkan peranan hakim di negara yang menganut *civil law system* adalah mengetrapkan undang-undang, sedangkan perombakan wajib dilakukan oleh pembuat undang-undang. Dengan demikian hakim membentuk hukum melalui suatu keputusan (*judge made law*) agak sulit berkembang di Indonesia.²⁶ Proses pendidikan yang demikian secara tidak langsung berpengaruh pada pola pikir sarjana hukum dewasa ini.

Sebagaimana disampaikan Satjipto Rahardjo dengan mengutip pendapat William T. Pizzi yang menggambarkan kegagalan sistem peradilan pidana di Amerika Serikat. Pengadilan dikatakan bukan lagi bangunan megah dengan nama *hall of justice* tetapi suatu medan tempat bertarung para gladiator mencari menang dengan *a win-at-all-cost mentality*. Dengan semakin banyaknya peraturan dan prosedur, maka proses pencarian kebenaran dan keadilan menjadi terkubur oleh massa perundang-undangan tersebut. Akhirnya para pencari keadilan dan pejabat pengadilan pun harus lebih bermain peraturan daripada melakukan pencarian keadilan yang substansial²⁷. Perilaku para professional sebagaimana tersebut di atas, tidak terlepas dari pendidikan yang mereka terima untuk menjadi seorang profesional hukum.

Menurut Spence, sejak mahasiswa hukum di Amerika Serikat memasuki ruang kuliah, sejak saat itu pula mereka sudah dirampas rasa-perasaan kemanusiaannya. Rasa perasaan kemanusiaan tidak lain adalah

²⁵ *Ibid.*, hlm. 7.

²⁶ Perkembangan *judge made law* sebenarnya sudah ada ketentuannya yaitu dalam Pasal 5 ayat (1) yang berbunyi: Hakim sebagai penegak hukum dan keadilan wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat. Ketentuan itu dapat dimaknai hakim menggali nilai-nilai keadilan dalam masyarakat bila tidak menemukan di dalam hukum tertulis, Adi Sulistiyono, *Krisis Lembaga Peradilan Di Indonesia*, *op. cit.*, hlm. 81.

²⁷ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Progresif*, 2010, Kompas Media Nusantara, Jakarta, hlm. 179.

perilaku baik seperti kejujuran, keterbukaan, kemampuan untuk turut merasakan. Pendidikan hukum di Amerika Serikat tidak mendorong mereka untuk menjadi manusia yang mengasihi dan peduli terhadap manusia (*to become candid, caring, and compassionate human beings*). Para profesional yang telah melalui dan mengalami pendidikan seperti itu akan lebih banyak membuat persoalan daripada menyelesaikannya.²⁸

Seperti kebanyakan pendidikan hukum di negara-negara lain yang lebih mengutamakan profesionalitas dan pengembangan keterampilan, maka pendidikan hukum di Indonesia termasuk pendidikan yang sangat menekankan pada kepatuhan (*compliance*). Selanjutnya Satjipto Rahardjo mengemukakan apabila konsep *rule making* sangat dikedepankan (sedangkan *rule breaking* menjadi sesuatu yang ditabukan) maka yang terjadi adalah ketidakhadiran hukum. Cara berhukum yang "*breaking the rule*" tersebut dapat dilihat sebagai usaha untuk mematahkan ketidakadilan sehingga tidak boleh dijalankan secara asal-asalan. *Rule breaking* merupakan kekuatan yang disimpan untuk menghadapi keadaan yang tidak adil²⁹.

Dalam rangka mengubah pola pikir yang demikian maka program beasiswa pendidikan lanjutan bagi hakim karir menjadi suatu kebutuhan yang penting dan mendesak. Pelatihan secara reguler bagi hakim agar selalu dapat mengikuti perkembangan hukum³⁰ menjadi sangat penting. Sebagaimana dilakukan di Jepang bahwa setelah lulus dua tahap ujian tertulis, seorang calon hakim diharuskan lagi mengikuti pendidikan formal selama dua tahun sehingga mencapai derajat yang setaraf dengan S2 (master). Namun demikian pembelajaran ilmu hukum tidak hanya berhenti pada pendidikan formal akademis. Terutama bagi hakim, perlu pembelajaran secara terus menerus (*life-long learning*) misalnya penalaran

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Ketika undang-undang itu dibuat mungkin dirasakan adil, namun setelah sekian lama undang-undang itu diterapkan bisa saja menjadi terasa tidak adil karena masyarakatnya telah berubah. Oleh karena itu, hakim tidak statis dan bebas nilai tetapi membutuhkan dialog dan evaluasi terus menerus dari kenyataan-kenyataan tempat berpijaknya hukum itu, dalam Widodo Dwi Putro, *ibid.*, hlm. 4.

hukum dengan mendialogkan ranah teoritik-filosofis dan kasus-kasus hukum yang dihadapi. Pembelajaran terus menerus diharapkan dapat mendorong *fresh judgement* yang bernilai *landmark decision*, sehingga tidak sekedar berfungsi sebagai *legal craftsmanship* dan *legal mechanism* tetapi mempunyai perspektif kritis untuk mengubah keadaan menjadi lebih adil.

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi hakim maka Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan (Badan Litbang Diklat Kumdil) Mahkamah Agung telah melaksanakan berbagai macam program antara lain pembaruan di bidang pendidikan dan pelatihan hakim dengan mengembangkan satu program pendidikan calon hakim terpadu, program intensif dengan mendasarkan pada silabi atau kurikulum yang disusun berdasarkan pengelompokan materi kelompok dasar yang berkaitan dengan integritas, kelompok inti berkaitan dengan pengetahuan hukum dan kelompok materi penunjang. Program ini ditempuh dengan jangka waktu/durasi 2 (dua) tahun yang memadukan antara metode *in-class training* dan *on-the job training* yang akan meningkatkan standar calon hakim untuk benar-benar siap menjalankan tugas sebagai seorang hakim.

c. Peningkatan kesejahteraan hakim

Financial security (jaminan pendapatan) bagi para hakim merupakan salah satu unsur yang mendapat perhatian luas pada hampir seluruh sistem hukum negara-negara di dunia. Sebagai contoh di Amerika terdapat dalam *The Constitution Act, 167 Section 110* mengamanatkan penyesuaian pendapatan bagi para hakim untuk menunjang peningkatan kinerja dan kemandirian hakim. Dengan kata lain bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi prinsip peradilan yaitu kemandirian (independensi) kekuasaan kehakiman.³¹ Richard A. Posner menggunakan istilah "*institutional factors*" yang dapat mempengaruhi

³¹ Komitmen terhadap kekuasaan kehakiman yang merdeka sangat penting maknanya bagi realisasi konsep negara hukum dan independensi pengadilan dijamin oleh undang-undang dasar. Independensi lembaga pengadilan di Indonesia mengalami pasang surut dan sejarah yang sangat panjang. Lihat Sebastiaan Pompe, *op. cit.*

*“judicial behavior”, yaitu “such as how clear or unclear the law is, salary and workload, and the structure of judicial promotion”.*³²

Permasalahan gaji juga menimbulkan masalah bagi perekrutan hakim di Amerika Serikat. Perekrutan hakim di negara *common law* bersifat terbuka yaitu berasal dari kalangan pengacara. Gaji hakim yang relatif kecil menimbulkan berkurangnya minat menjadi seorang hakim. Sebagai bahan perbandingan sebagai berikut: *“Federal judicial salaries cannot be cut, but they can be eroded in real (i.e. through inflation) or relative terms. Suppose there are no raises for years and as a result judges salaries fall in 2007 dollars to \$100,000 while average salaries of partners in leading law firm rise to \$3,000,000 and of law professors at the elit law schools to \$400,000. There will still be excess demand for judgeships”*

Dengan berkurangnya minat menjadi hakim, permasalahan kemudian yang muncul adalah kualitas hakim yang tidak baik karena latar belakang untuk menjadi hakim didominasi oleh pelamar yang *single*, usia tua, pekerjaan sambilan dan sebagainya, sebagaimana dikemukakan Richard A. Posner, *“If relative judicial incomes took a big tumble, the applicant pool would become increasingly dominated by single, independently wealthy, older, dual-career, unsuccessful, power-hungry, publicity-seeking and lazy lawyers”*³³.

D. PENUTUP

1. Simpulan

Hakim karir yang berkualitas dan berintegritas dapat diupayakan melalui suatu sistem yang baik. Lembaga pengadilan sebagai suatu sistem sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber Daya Hakim yang baik dapat diperoleh melalui Pertama, suatu sistem rekrutmen/seleksi hakim. Kedua, pendidikan/pelatihan yang berkelanjutan dan ketiga, terjaminnya kesejahteraan.

2. Saran

³² Richard A. Posner, 2010, *How Judges Think*, London, England Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, hlm. 10.

³³ *Ibid.* hlm. 171.

Dalam rangka mewujudkan lembaga peradilan yang berwibawa maka dibutuhkan hakim yang memiliki:

- a. kemampuan hukum (*legal skill*) atau unggul dalam perspektif intelektual;
- b. mahir dalam perspektif hukum atau pengalaman yang memadai;
- c. terjaga dalam perspektif etik atau memiliki integritas, moral dan karakter yang baik; dan
- d. profesional dalam perspektif teknis peradilan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Manan, Bagir, 2008, *Memulihkan Peradilan yang Berwibawa dan Dihormati*, IKAHI, Jakarta.

Pompe, Sebastiaan, 2005, *Runtuhnya Institusi Mahkamah Agung, The Indonesian Supreme Court, A Study of Institutional Collapse*, Cornell University South Asia Program, Ithaca, New York, (edisi terjemahan oleh Noor Cholis, 2012, *Runtuhnya Institusi Mahkamah Agung*, Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan, Jakarta).

Posner, Richard A., 2010, *How Judges Think*, London, England Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.

Putro, Widodo Dwi, 2011, *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum*, ctk. Pertama, Genta Publishing, Yogyakarta.

Rahardjo, Satjipto, 2010, *Penegakan Hukum Progresif*, Kompas Media Nusantara, Jakarta.

Sulistiyono, Adi, 2006, *Krisis Lembaga Peradilan di Indonesia*, ctk. Pertama, UNS Press, Surakarta.

_____, 2007, *Mengembangkan Paradigma Non-Litigasi di Indonesia*, Surakarta : UNS Press

Sutiyoso, Bambang, 2012, *Metode Penemuan Hukum Upaya Mewujudkan Hukum yang Pasti dan Berkeadilan*, UII Press, Yogyakarta.

Makalah, Majalah, Jurnal, Website

Assegaf, Riqi Sjarief, *Hanya Hakim yang Bersih Dan Kompeten yang Layak Adili Koruptor*, Jurnal Kriminologi Indonesia Vol. 2 No. 1 Januari 2002.

Asshiddiqie, Jimly, *Makalah Pokok Pikiran Tentang Penyempurnaan Sistem Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Agung*, www.jimly.com.

Mangkoedilaga, Benjamin, *Hakim Harus Tabu Terhadap Suap*, Kompas 27 Juni 2013.

Sisworo, Soejono Koesoemo, *Beberapa Aspek Filsafat Hukum Dalam Penegakan Hukum*, Makalah disajikan dalam Diskusi Panel dengan tema : Fungsi dan Tugas Birokrasi dalam Menegakkan Hukum Serta Berbagai Aspek Yang Terkait di dalamnya oleh Fakultas Hukum UNDIP HARI Selasa, 20 Desember 1988.

Sulistiyono, Adi, *Pengembangan Kemampuan Hakim dari Perspektif Sosiologis*, Makalah disampaikan dalam Lokakarya Pengembangan Kemampuan Hakim, Kerjasama Komisi Yudisial, Pengadilan Tinggi, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, tanggal 21-22 Oktober di Hotel Ritzy Manado.

-----, 2010, *Cetak Biru Pembaharuan Peradilan 2010-1035*, Mahkamah Agung Republik Indonesia, Jakarta.

UU Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.