

**DRAFT NASKAH AKADEMIS &
DRAFT ATURAN MAHKAMAH AGUNG
TENTANG REKRUTMEN CALON HAKIM**

**Tim Penyusunan Rancangan Aturan
mengenai Rekrutmen, Mutasi dan Promosi Hakim,
serta Analisis Kebutuhan (*Needs Assessment*) Pengadilan HAM
(SK Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia
Nomor KMA/ 056 /SK/ VI /2006)**

**Mahkamah Agung Republik Indonesia, bekerjasama dengan Lembaga
Kajian & Advokasi untuk Independensi Peradilan, dengan dukungan
Royal Danish Government - The Asia Foundation**

**Draft Naskah Akademis dan Draft Aturan Mahkamah Agung
tentang
Rekrutmen Calon Hakim dan Pengangkatan Hakim**

**Bab I
Pendahuluan**

Tujuan utama dari sebuah organisasi, baik yang memproduksi dan mendistribusikan barang ataupun yang memberikan jasa pelayanan (termasuk pelayanan kepada masyarakat), adalah mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pencapaian tujuan tersebut melibatkan koordinasi dari berbagai fungsi yang ada di dalam organisasi, di mana fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan oleh manusia. Karena semua fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan oleh manusia, bagian yang integral dari masing-masing fungsi tersebut adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tujuan utamanya adalah mengelola SDM secara efektif dan efisien.

Pengelolaan SDM merupakan fungsi manajemen yang terlibat dalam kemajuan dan peningkatan pengembangan efektivitas kerja dan kemajuan SDM di dalam organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (directing), pengkoordinasian, dan pengontrolan secara benar kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kebutuhan, pengembangan, motivasi dan imbalan (kompensasi) bagi para karyawan guna mencapai tujuan (goal) organisasi. Fungsi ini mempunyai beberapa komponen yang saling berkaitan dan saling mengisi satu sama lain dalam operasi dari organisasi.

Uraian di atas memperlihatkan bahwa pengelolaan SDM memayungi dua fungsi utama :

- (1) fungsi dasar dari pengelolaan (manajemen) umum organisasi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian serta pengontrolan; dan
- (2) fungsi operasi yang meliputi kegiatan harian dari organisasi seperti kebutuhan, penempatan, pemanfaatan karyawan serta motivasi dan imbalan/kompensasi bagi karyawan.

Fungsi Operasional Pengelolaan SDM

Fungsi-fungsi operasional dari pengelolaan SDM meliputi rincian tanggung jawab dan tugas yang diperlukan untuk menjalankan kebijakan-kebijakan dan program-program yang berhubungan dengan personalia (kepegawaian). Kegiatan ini mengedepankan pekerjaan staffing harian organisasi dan pencapaian tujuan-tujuannya.

Beberapa kegiatan tersebut adalah :

- a. *Kebutuhan akan karyawan.* Fungsi operasi pertama dari pengelolaan SDM adalah yang berhubungan dengan rekrutmen (recruitment/penarikan tenaga kerja), penyeleksian, pengikatan (pengangkatan) dan penempatan karyawan. Seleksi dan pengikatan karyawan harus mempertimbangkan kualifikasi personel yang benar dan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. *Penempatan dan pemanfaatan karyawan.* Setelah seorang karyawan diikat ("dikontrak") dan dilatih, dia diharapkan mengkontribusikan kemampuan

maksimumnya guna mencapai objektif-organisasi secara produktif. Adalah hal yang dapat membuat frustrasi karena organisasi telah menyediakan waktu dan mengeluarkan dana untuk menarik dan melatih seorang karyawan, hanya untuk kemudian mendapati bahwa karyawan tersebut tidak produktif.

Produktivitas maksimum seorang karyawan hanya mungkin diperoleh/dicapai jika setelah dilatih, dia ditempatkan pada pekerjaan dimana kemampuan dan pengalamannya dapat paling baik dimanfaatkan, dan dia merasa nyaman di posisi tersebut.

Pendekatan ini berasal dari teori investasi pemanfaatan personalia dimana laba yang berasal dari penggunaan (pemanfaatan) tenaga manusia, harus melebihi biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh dan memeliharanya.

- c. *Pelatihan dan pengembangan karyawan.* Pelatihan dan pengembangan karyawan mengacu pada kebutuhan karyawan akan pengetahuan dan pengembangan keterampilan dalam pekerjaan. Kegiatan ini merupakan kegiatan penting dalam manajemen personalia, untuk membantu karyawan agar menjadi lebih berguna dan bernilai bagi organisasi.
- d. *Memotivasi karyawan.* Kegiatan memotivasi karyawan, merupakan alat untuk “menginspirasi” karyawan agar bekerja secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Tugas penting dari pengelola (pimpinan) adalah menjalin energi manusia dan mengorganisasikannya menjadi sebuah team yang kuat yang mau dan berani bekerja agar organisasi menjadi lebih solid dan terjamin. Motivasi adalah tenaga pendorong yang melalui antusiasme kelompok, merealisasikan rencana-rencana organisasi. Meskipun tenaga pendorong tersebut dapat dipengaruhi oleh pengelola (pimpinan/manajemen) dengan cara mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan, dengan menyelenggarakan secara memadai koordinasi, kebijakan dan program serta manfaat-manfaat lainnya bagi karyawan, tetapi ia tidak berada dalam pengontrolan mutlak pengelola/pimpinan. Kebanyakan inisiatif dan kemauan untuk bekerja berada dalam diri masing-masing individu, tetapi dengan kepemimpinan yang baik gerakan dan tindakan dari individu-individu tersebut dapat sejalan dengan kemauan organisasi.

Manusia dimotivasi agar bekerja dengan kemauannya sendiri, tidak hanya karena uang, tetapi karena pertimbangan-pertimbangan lain seperti suasana hubungan manusia di dalam organisasi, kualitas kepemimpinan dan sikap dari pimpinan terhadap para karyawan yang terrefleksikan dalam kebijakan dan program organisasi.

- e. *Kompensasi.* Objektif dari suatu rencana kompensasi (imbalan) yang baik adalah untuk menarik dan menahan karyawan-karyawan yang mampu (qualified) dalam organisasi dan untuk menghargai mereka yang berkinerja baik. Ini merupakan salah satu bidang fungsional dari pengelolaan SDM yang seringkali terlewatkan. Banyak karyawan yang baik meninggalkan organisasi karena kebijakan kompensasi (imbalan) yang buruk. Kompensasi tidak hanya harus mencukupi dan bersaing, tetapi ia juga harus adil (fair), masuk akal (beralasan) dan tidak diskrimiatif. Ia harus memenuhi tiga kebutuhan yang merupakan dasar dari motivasi manusia, yaitu: (1) memenuhi kebutuhan ekonomis dari karyawan beserta keluarga langsungnya; (2) memuaskan

perasaan kejiwaan karyawan bahwa gajinya (bayarannya) adalah fair dan beralasan (masuk akal) dibandingkan dengan gaji yang diterima oleh karyawan lainnya dan dengan lingkungan dimana dia tinggal serta menilai statusnya; (3) harus menyediakan suatu penghargaan ekstra (insentif) bagi karyawan yang mengerjakan pekerjaannya lebih baik dari apa yang diharapkan darinya. Suatu rencana (program) kompensasi yang formal harus didukung oleh pekerjaan-pekerjaan yang terstruktur dengan baik, dievaluasi dan diperingkat dengan benar, beserta suatu skala gaji yang tidak kaku dan memungkinkan pertumbuhan.

f. *Kegiatan lainnya* meliputi antara lain:

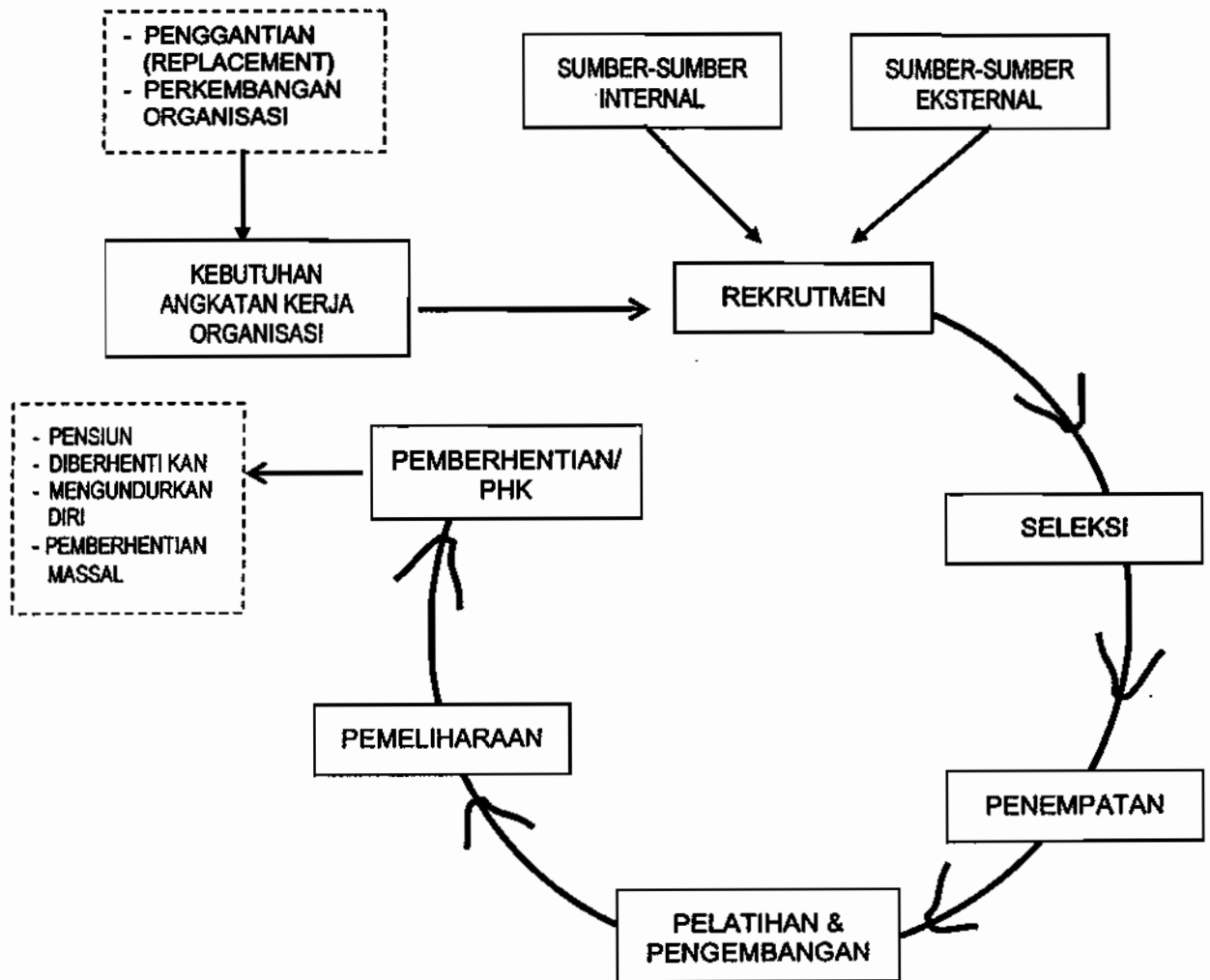
- Hubungan dengan organisasi profesi.
- Pengembangan konsep hubungan manusia dan hubungan masyarakat
- Komunikasi dengan karyawan.

Secara umum, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi meliputi kegiatan (atau fungsi) sebagai berikut :

1. Rekrutmen
2. Penyeleksian
3. Penempatan
4. Pelatihan dan Pengembangan
5. Pemeliharaan
6. Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK)

Hubungan fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram yang disebut diagram siklus pengelolaan SDM, seperti ditampilkan di halaman selanjutnya.

DIAGRAM SIKLUS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Rekrutmen adalah proses menemukan, mencari dan menarik para pelamar pekerjaan yang cakap (capable) untuk diangkat sebagai pegawai. Proses rekrutmen dimulai pada saat mulai mencari para pelamar (calon Hakim) dan berakhir ketika mereka (para pelamar) menyampaikan surat lamarannya.

Proses berikutnya dalam rangka mencari (“merekruit”) pegawai adalah proses seleksi, yaitu sederet langkah-langkah (kegiatan-kegiatan) spesifik yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang dapat diterima sebagai pegawai.

Proses ini dimulai pada saat pelamar menyampaikan (surat) lamarannya dan berakhir ketika keputusan pengangkatan/penerimaan (telah) diambil.

Di dalam tulisan ini kedua proses tersebut (rekrutmen dan seleksi) dicakup dalam satu ungkapan dan untuk selanjutnya disebut sebagai “rekrutmen”.

Sebelum sebuah proses rekrutmen pegawai (penarikan tenaga kerja) dapat dimulai, perlu diketahui terlebih dahulu berapa banyak jumlah pegawai/karyawan yang akan direkrut. Seyogyanya jumlah pegawai yang akan direkrut sesuai dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi. Jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi dapat ditentukan dan atau diperkirakan berdasarkan kebutuhan untuk penggantian (pengisian posisi yang lowong) dan atau akibat berkembangnya organisasi.

Setelah jumlah pegawai yang dibutuhkan beserta kualifikasi (persyaratan) yang diinginkan dan posisi yang tersedia diketahui, proses rekrutmen dapat dimulai. Sumber-sumber calon pegawai dapat berasal dari dalam organisasi (sumber internal) maupun dari luar organisasi (sumber eksternal).

Berkaitan dengan rekrutmen calon hakim yang dilaksanakan oleh Mahkamah Agung, dalam bab selanjutnya akan dipaparkan permasalahan dan rekomendasi untuk aspek atau tahapan penting dalam rekrutmen calon hakim yang dilaksanakan oleh MA. Sementara seluruh konsep ideal proses rekrutmen calon hakim yang seharusnya dilaksanakan oleh MA, dituangkan dalam kalimat-kalimat peraturan di Bab III, yang berisi Draft Aturan Mahkamah Agung mengenai Rekrutmen Calon Hakim dan Pengangkatan Hakim..

Bab II Penjelasan Umum

A. Tahap Perencanaan: Penentuan Jumlah Calon Hakim yang akan Direkrut

Tahap perencanaan dalam siklus pembinaan manajemen sumber daya manusia (SDM), merupakan tahapan penting, karena sangat menentukan apakah suatu organisasi/instansi akan dapat mencapai tujuannya atau tidak. Hal ini juga berlaku dalam manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS), termasuk hakim. Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam tahap perencanaan ini adalah penentuan jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks manajemen kepegawaian PNS, jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan disebut dengan istilah formasi pegawai.

Menurut ilmu manajemen SDM, penentuan jumlah dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan, antara lain ditentukan oleh beban dan sifat pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam menghitung jumlah hakim yang dibutuhkan secara riil oleh setiap pengadilan—yang akan menentukan jumlah calon hakim yang akan direkrut, variabel utama yang harus diperhatikan adalah beban dan sifat kerja hakim di masing-masing pengadilan tersebut.

Sementara hingga saat ini, pendekatan yang digunakan oleh Mahkamah Agung dalam menentukan formasi hakim di setiap pengadilan, masih dipengaruhi oleh variabel yang ditetapkan oleh Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia (Depkeh & HAM) sebelum sistem satu atap diberlakukan, yaitu:¹

1. Klasifikasi (kelas) pengadilan,
2. Sifat dan jenis pekerjaan,
3. Volume pekerjaan,
4. Beban (bobot) perkara, dan
5. Jumlah pangkat dan jabatan serta peralatan yang tersedia.

Selama sistem dua atap berlaku, variabel-variabel tersebut terbukti tidak tepat dan tidak dapat secara akurat menghitung jumlah riil hakim yang dibutuhkan pengadilan. Dalam studi yang dilakukan untuk menyusun Kertas Kerja Pembaruan Sistem Pembinaan SDM Hakim pada tahun 2003 yang dilakukan oleh Mahkamah Agung, ditemukan indikasi bahwa terdapat jumlah hakim yang lebih dari yang dibutuhkan, serta ketidakmerataan beban kerja hakim antara pengadilan yang satu dengan pengadilan yang lain.² Kondisi tersebut disebabkan karena variabel-variabel yang digunakan dalam penentuan formasi hakim sebagaimana disebutkan di atas, tidak mengacu pada beban dan sifat kerja hakim di masing-masing pengadilan.

¹ Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Tata Usaha Negara (Ditjen Badilumtun) Depkeh & HAM, *Pola Pembinaan Peradilan di Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara: Pola Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan*, (Jakarta, Depkeh & HAM, 1995), hal. 13. Kondisi tersebut juga disebutkan kembali dalam salah satu makalah yang disampaikan dalam Rapat Kerja Nasional Mahkamah Agung RI tahun 2004, *Organisasi dan Manajemen Mahkamah Agung setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004*, hal. 12.

² Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Kertas Kerja Pembaruan Sistem Pembinaan SDM Hakim*, (Jakarta, 2003), hal. 77.

Beberapa kelemahan dari variabel-variabel di atas yang perlu dipertimbangkan dalam menetapkan variabel-variabel baru untuk menghitung jumlah hakim yang dibutuhkan oleh setiap pengadilan, adalah:

1. Kelas Pengadilan.

Kelas suatu pengadilan tidak semata-mata ditentukan berdasarkan beban kerja atau jumlah perkara yang ditangani oleh pengadilan tersebut. Ada faktor-faktor lain selain beban kerja atau jumlah perkara yang perlu diperhitungkan dalam menentukan kelas pengadilan, yaitu:

- a. Luas wilayah hukum pengadilan,
- b. Jumlah dan keadaan sosial ekonomi penduduk,
- c. Kedudukan pengadilan (apakah pengadilan berada di ibu kota provinsi, ibu kota kabupaten atau daerah perbatasan dengan negara tetangga),
- d. Kemudahan akses di wilayah di mana pengadilan berada (yang antara lain perlu dipertimbangkan dalam kegiatan promosi dan mutasi hakim), serta
- e. Keberadaan pengadilan khusus pada pengadilan yang bersangkutan (faktor ini diusulkan untuk menentukan kelas baru bagi pengadilan, yaitu pengadilan kelas I A khusus).

Sebagaimana terlihat dari faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan kelas pengadilan tersebut, lebih banyak dari faktor-faktor tersebut yang tidak relevan untuk dikaitkan secara langsung dalam menghitung jumlah hakim yang dibutuhkan oleh pengadilan. Kelas pengadilan lebih relevan digunakan sebagai pertimbangan dalam kegiatan promosi dan mutasi hakim. Dalam konteks rekrutmen calon hakim, kelas pengadilan baru relevan dipertimbangkan pada saat penempatan calon hakim untuk menjalani masa magang atau pendidikan dan latihan (diklat) praktek. Karena diasumsikan semakin tinggi kelas suatu pengadilan, maka jumlah dan jenis perkara yang ditangani pengadilan semakin besar dan beragam, sehingga semakin baik sebagai tempat belajar atau pembinaan calon hakim.

2. Peralatan dan fasilitas yang tersedia di pengadilan yang bersangkutan.

Pada prinsipnya, tujuan dari dipertimbangkannya peralatan dan fasilitas yang tersedia di pengadilan dalam menentukan jumlah hakim yang dibutuhkan oleh pengadilan tersebut, adalah untuk memastikan bahwa masing-masing hakim yang ditempatkan di pengadilan tersebut akan didukung oleh peralatan dan fasilitas yang memadai ketika melaksanakan tugasnya. Namun, jika yang digunakan adalah pendekatan seperti itu, maka jumlah hakim yang akan ditempatkan di pengadilan tersebut akan dibatasi oleh peralatan/fasilitas yang dimiliki pengadilan, meskipun berdasarkan penghitungan yang layak pengadilan tersebut membutuhkan jumlah hakim yang lebih banyak.

Kondisi ini tidak ideal, karena menyebabkan pengadilan tidak mampu menangani perkara-perkara yang diterimanya karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki. Idealnya, agar pengadilan dapat melaksanakan tugas penyelesaian perkaranya dengan baik, maka peralatan dan fasilitas di pengadilan harus disediakan mengikuti kebutuhan riil pengadilan berdasarkan beban kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan pengadilan.

Oleh karena itu, Mahkamah Agung perlu segera menetapkan variabel-variabel baru yang lebih baik, yang mengacu pada beban dan sifat kerja hakim di masing-masing pengadilan.

Prinsip-prinsip dan langkah kerja yang harus diperhatikan untuk dapat menghitung jumlah hakim yang dibutuhkan secara riil oleh pengadilan, adalah:

1. Penghitungan dilakukan setiap tahun untuk setiap pengadilan.
Jumlah calon hakim yang akan direkrut oleh Mahkamah Agung untuk tahun yang bersangkutan, ditentukan berdasarkan jumlah total hakim yang dibutuhkan oleh pengadilan tingkat pertama di seluruh wilayah Indonesia. Oleh karena itu, penghitungan rutin setiap tahun, untuk setiap pengadilan, harus dilakukan agar Mahkamah Agung memiliki data yang akurat dan terkini.
2. Variabel pokok yang harus digunakan untuk menghitung jumlah hakim yang dibutuhkan di setiap pengadilan, adalah variabel yang benar-benar berkaitan secara langsung dengan beban kerja hakim, yaitu:
 - a. Beban perkara (jumlah dan bobot perkara) di pengadilan yang bersangkutan,
 - b. Standar minimum produktivitas hakim (kemampuan rata-rata hakim menyelesaikan perkara), dan
 - c. Beban tugas hakim selain penanganan perkara.
3. Angka akhir jumlah hakim yang dibutuhkan di setiap pengadilan, ditentukan setelah jumlah kebutuhan hakim yang dihitung dengan variabel dan cara dalam angka 2 diatas, disesuaikan dengan:
 - a. Jumlah dan komposisi terakhir hakim di pengadilan tersebut,
 - b. Jumlah hakim yang akan dipromosikan sebagai hakim pengadilan tingkat banding,
 - c. Jumlah hakim yang akan dimutasikan dari pengadilan tersebut,
 - d. Jumlah hakim yang akan pensiun,
 - e. Jumlah hakim yang meninggal dunia, berhenti, atau mengundurkan diri, dan
 - f. Perubahan jumlah dan komposisi hakim akibat kegiatan pembinaan SDM hakim lainnya.

B. Proses Seleksi Calon Hakim

Syarat pengangkatan hakim yang harus diangkat dari pegawai negeri yang direkrut sebagai calon hakim,³ serta status kepegawaian hakim, menyebabkan proses rekrutmen calon hakim yang dilaksanakan oleh Mahkamah Agung harus mengikuti pola rekrutmen CPNS lainnya/umum. Sementara itu, pola rekrutmen CPNS umum tidak dapat memenuhi target penyingkiran yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh jabatan hakim.

Kualifikasi utama yang dibutuhkan dalam jabatan hakim, selain kualitas atau kemampuan intelektual, adalah moral, integritas dan kemampuan memimpin dari pelamar calon hakim. Sementara tahapan penyingkiran dalam Pedoman Pelaksanaan Pengadaan (rekrutmen) CPNS yang ditetapkan oleh Kepala BKN⁴, tidak dapat digunakan untuk mengukur kemampuan

³ Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Peradilan Umum, Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004, dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 (UU Peradilan Agama yang Baru).

⁴ Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2005 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2005.

pelamar dalam tiga aspek tersebut dengan optimal—karena memang dirancang untuk melakukan penyingkiran CPNS secara umum, dan bukan khusus untuk jabatan hakim.

Beberapa kelemahan pelaksanaan seleksi calon hakim yang dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman yang dikeluarkan Kepala BKN tersebut, antara lain adalah⁵:

1. Tahapan seleksi yang hanya terdiri dari 1 (satu) tahap.

Dalam proses seleksi calon hakim untuk tahun anggaran 2005 yang lalu, setelah tahapan seleksi administrasi, pelamar calon hakim hanya perlu melewati satu tahap seleksi lagi, yaitu tes tertulis, sebelum dinyatakan lulus dan diterima sebagai CPNS-Calon Hakim. Dari sekitar 240.000 pelamar untuk posisi pegawai dan calon hakim, yang dinyatakan lulus dan diterima langsung dikerucutkan menjadi 2.657 orang—317 di antaranya diterima sebagai CPNS-Calon Hakim, sesuai dengan formasi yang diterima oleh Mahkamah Agung dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan).⁶ Tahapan seleksi dengan model seperti ini tidak proporsional, dan tidak dapat menjaring calon-calon hakim yang benar-benar memiliki kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan jabatan hakim.

2. Tidak adanya instrumen seleksi yang memadai untuk menilai aspek intelektualitas, psikologis, serta karakter dari pelamar calon hakim.

Salah satu bentuk tes yang terdapat dalam tes untuk seleksi CPNS-Calon Hakim, adalah tes bakat skolastik (TBS), yang ditujukan untuk menilai kemampuan intelegensia dan kemampuan mental pelamar. Meskipun demikian, tes ini tidak memadai untuk menilai aspek intelektualitas, psikologis, serta karakter pelamar calon hakim, karena TBS hanya dirancang untuk menggali indikasi keseluruhan kapasitas mental dalam kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif, dan kemampuan penalaran peserta tes.⁷ Terlebih lagi, tes ini juga disiapkan oleh BKN sebagai materi tes dalam seleksi penerimaan CPNS secara umum,⁸ sehingga tidak mengakomodasi kebutuhan khusus penilaian atas aspek-aspek tertentu untuk menyeleksi calon hakim. Padahal, aspek intelektualitas, psikologis, serta karakter, adalah aspek-aspek yang sangat penting untuk dinilai dari setiap pelamar calon hakim.

3. Tidak adanya instrumen seleksi yang memadai untuk menilai penguasaan pelamar calon hakim terhadap substansi hukum.

Selain aspek intelektualitas, psikologis, dan karakter, aspek lain yang juga sangat penting untuk dinilai dari setiap pelamar calon hakim adalah penguasaan atas substansi hukum, baik hukum materiil maupun hukum formil. Salah satu bentuk tes yang terdapat dalam seleksi calon hakim yang dilaksanakan oleh Mahkamah Agung untuk tahun anggaran 2005, adalah tes substansi materi hukum. Tes materi hukum ini merupakan bentuk tes

⁵ Lihat Lampiran I untuk Naskah Akademis dan Draft Aturan ini.

⁶ Wawancara, 18 Mei 2006.

⁷ Kepala BKN, *op. cit.*

⁸ Wawancara, *op. cit.*

substansi yang memang ditetapkan oleh Kepala BKN sebagai materi tes khusus yang diujikan untuk menilai kompetensi pelamar untuk jabatan tertentu.⁹

Meskipun demikian, tes substansi materi hukum ini juga masih tidak memadai untuk menilai dengan optimal penguasaan pelamar calon hakim terhadap substansi hukum, karena:

- a. Bentuk soal tes substansi materi hukum ini masih menggunakan bentuk soal pilihan ganda, sehingga kurang dapat menggali kemampuan analisis pelamar calon hakim.
- b. Bobot yang ditetapkan untuk tes substansi dalam Pedoman Pengadaan CPNS yang dikeluarkan oleh Kepala BKN, masih sangat kecil, yaitu hanya 20% untuk tes substansi dari tiga materi tes secara keseluruhan.¹⁰

Berdasarkan paparan di atas, Mahkamah Agung perlu menyusun pola rekrutmen calon hakim secara khusus yang berbeda dengan pola rekrutmen CPNS pada umumnya. Karena meskipun Mahkamah Agung terikat dengan aturan-aturan rekrutmen CPNS dalam merekrut calon hakim, masih ada upaya yang bisa dilakukan oleh Mahkamah Agung untuk mewujudkan pola rekrutmen khusus bagi calon hakim. Dalam lampiran Pedoman Pengadaan CPNS yang dikeluarkan oleh Kepala BKN, dinyatakan bahwa bagi instansi yang memiliki kebutuhan atau prosedur khusus dalam proses rekrutmennya, dapat mengajukan penjelasan tertulis kepada Kepala BKN.¹¹ Apalagi bila diamati, ada beberapa lembaga negara lain yang dalam proses seleksi CPNS di lingkungannya menggunakan prosedur seleksi khusus yang berbeda dengan Pedoman Pengadaan CPNS yang ditetapkan Kepala BKN.

Tahapan seleksi calon hakim yang diusulkan dalam draft ini untuk diterapkan oleh Mahkamah Agung agar dapat menjangkau calon-calon hakim yang memiliki kualitas, moral dan integritas yang sesuai dengan tuntutan jabatan hakim, adalah:

1. Seleksi Administrasi
2. Seleksi Tahap I, yang terdiri dari:
 - a. Tes psikologi, yang sedapat mungkin dirancang seperti tes bakat skolastik yang diatur dalam pedoman teknis pengadaan CPNS yang ditetapkan oleh Kepala BKN, namun dengan lebih memperhatikan aspek-aspek kepribadian yang perlu dinilai dari pelamar calon hakim.
 - b. Tes bahasa Inggris, yang dirancang menyerupai tes TOEFL Prediction Score, dan
 - c. Tes materi hukum, yang akan dibedakan untuk pelamar calon hakim sesuai dengan lingkungan peradilan yang dilamar (peradilan umum, peradilan tata usaha negara, dan peradilan agama).

Mengingat banyaknya peserta seleksi dalam tahap ini, untuk efisiensi dan memudahkan proses pemeriksaan hasil ujian, seluruh tes dalam tahap ini diupayakan menggunakan bentuk soal *multiple choice*. Begitu juga tes materi hukum, yang dalam tahap ini tingkat kesulitannya masih sederhana.

⁹ Kepala BKN, *op. cit.*

¹⁰ Pembobotan dan formula penilaian yang diatur dalam Pedoman Pengadaan CPNS yang dikeluarkan oleh Kepala BKN, adalah:

1. 20% untuk Tes Pengetahuan Umum (TPU),
2. 60% untuk Tes Bakat Skolastik (TBS), dan
3. 20% untuk Tes Substansi.
- 4.

¹¹ Kepala BKN, *op. cit.*

3. Seleksi Tahap II, yang terdiri dari :

- a. Tes materi hukum formil dan materil, yang ditujukan untuk menilai kemampuan pelamar dalam analisa dan pemecahan masalah dengan menggunakan bentuk soal studi (penyelesaian) kasus.
- b. Tes etika, yang ditujukan untuk menilai pengetahuan dan sensitifitas pelamar terhadap etika profesi hukum, serta
- c. Wawancara dengan hakim agung/pejabat MA serta ahli psikologi, untuk mengetahui minat serta kecocokan/kelayakan karakter pelamar dengan profesi hakim
- d. Tes kesehatan, untuk memastikan pelamar tidak menderita penyakit tertentu yang seharusnya dihindari untuk orang-orang yang akan berprofesi sebagai hakim.

Adapun prinsip-prinsip penting dalam suatu proses rekrutmen calon hakim yang sudah diupayakan untuk diakomodasi dalam usulan pelaksanaan seleksi hakim dalam draft ini, adalah:

1. Menitikberatkan pada penilaian kualitas, moral dan integritas calon hakim.

Tahapan seleksi yang diusulkan dalam draft ini sedapat mungkin dirancang agar dapat digunakan untuk menilai dengan optimal aspek kualitas, moral dan integritas pelamar calon hakim. Meskipun demikian, Mahkamah Agung perlu juga mempertimbangkan untuk melibatkan pihak-pihak di luar Mahkamah Agung yang memiliki kompetensi khusus, seperti akademisi hukum dan konsultan psikologi, dalam proses penyusunan soal ujian.

2. Transparan dan akuntabel.

Dugaan adanya kecurangan dalam menentukan kelulusan pelamar calon hakim dalam proses seleksi calon hakim selama ini seringkali muncul, meskipun sudah pasti dugaan tersebut belum tentu benar. Salah satu penyebab utama munculnya dugaan semacam itu adalah karena minimnya prinsip transparansi dan akuntabilitas yang diterapkan dalam proses seleksi calon hakim. Oleh karena itu, ada beberapa tahapan atau kegiatan dalam pelaksanaan seleksi calon hakim yang diusulkan dalam draft ini yang ditujukan untuk meningkatkan diterapkannya prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi, yaitu:

- a. Isi pengumuman mengenai hasil setiap tahapan seleksi, memuat: daftar nilai dan ranking seluruh pelamar yang mengikuti proses seleksi; nama-nama dan nomor seleksi peserta yang lulus; serta persyaratan administratif dan proses selanjutnya yang harus diikuti oleh pelamar yang lulus.
- b. Diumumkannya pedoman jawaban untuk materi tes tertentu dalam seleksi tahap I.¹²
- c. Ditingkatkannya prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi calon hakim, diharapkan dapat meningkatkan kredibilitas proses seleksi calon hakim dalam pandangan masyarakat.

3. Mudah diakses dan murah.

¹² Beberapa hasil tes, seperti tes psikologi, memang sebaiknya tidak diumumkan untuk kepentingan privasi pelamar sendiri.

Proses seleksi calon hakim harus dirancang agar mudah diakses oleh pelamar sekaligus murah, baik bagi pelamar calon hakim maupun bagi Mahkamah Agung sebagai penyelenggara seleksi. Untuk memudahkan akses bagi pelamar, baik dalam menerima informasi mengenai proses seleksi maupun untuk menyampaikan lamarannya, maka dalam draft ini ditentukan bahwa:

- a. Pengumuman mengenai informasi penerimaan CPNS-Calon Hakim dan hasil atas setiap tahapan seleksi, disampaikan lewat: pengadilan tingkat banding dan pengadilan tingkat pertama di seluruh Indonesia; Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di setiap Kotamadya atau Kabupaten; fakultas-fakultas hukum negeri di seluruh Indonesia; situs resmi yang dibentuk dan/atau ditunjuk oleh MA; dan 1 (satu) media cetak berskala nasional.
- b. Penyampaian berkas lamaran oleh pelamar dapat dilakukan lewat Pengadilan Tingkat Banding di seluruh Indonesia.

Sementara untuk menghemat biaya yang harus dikeluarkan oleh pelamar calon hakim dalam proses awal seleksi, maka pelaksanaan seleksi untuk tahap I, juga dilaksanakan di Pengadilan Tingkat Banding di seluruh wilayah Indonesia.

Melaksanakan proses rekrutmen calon hakim yang disesuaikan dengan kebutuhan khusus jabatan hakim dan berbeda dengan pola rekrutmen CPNS umum, sudah pasti membawa konsekuensi anggaran yang lebih besar bagi Mahkamah Agung. Untuk menghemat anggaran yang harus dikeluarkan Mahkamah Agung, dalam draft ini diusulkan untuk diberlakukannya sistem gugur bagi setiap pelamar yang tidak lulus dari setiap tahapan seleksi.

4. Efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari pelaksanaan seleksi calon hakim, maka dalam draft ini diusulkan ditetapkan jangka waktu untuk setiap tahapan kegiatan pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan oleh panitia seleksi. Sedapat mungkin setiap kegiatan pengolahan data dalam pelaksanaan seleksi juga harus menggunakan sistem komputerisasi, termasuk pemeriksaan dan pengolahan jawaban peserta seleksi.

C. Masa Pembinaan Calon Hakim

Setiap negara yang menganut sistem hakim karir, dan mengutamakan rekrutmen hakim dari lulusan-lulusan fakultas hukum yang baru lulus, masa pembinaan calon hakim menjadi sangat dibutuhkan untuk menyiapkan calon-calon hakim agar kelak dapat siap sepenuhnya menjalankan tugas dan fungsinya sebagai hakim. Umumnya, pendekatan yang digunakan untuk membina calon hakim oleh negara-negara dengan sistem hakim karir adalah pendekatan praktek. Yaitu dengan menempatkan calon hakim di pengadilan, kantor pemerintahan dan kantor institusi penegak hukum lainnya, agar dapat belajar secara langsung di bawah bimbingan hakim atau aparat hukum senior lainnya.¹³

¹³ Beberapa negara yang menggunakan sistem semacam ini dalam pola pembinaan calon hakimnya adalah; Perancis, Belanda, Jerman dan Austria. Lihat: Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Kertas Kerja Pembaruan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Hakim*, (Jakarta: 2003), hal. 35-38.

Pola pembinaan calon hakim dengan pendekatan praktek semacam ini, juga diterapkan di Indonesia. Tahapan yang harus dilalui oleh calon hakim di Indonesia dalam masa pembinaan sebelum dapat diangkat sebagai hakim, adalah:

1. Magang atau Diklat Praktek Tahap I di Pengadilan Tingkat Pertama, selama kurang lebih 6 (enam) bulan.
2. Program Diklat Calon Hakim sekaligus Diklat Pra Jabatan yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mahkamah Agung, selama kurang lebih 6 (enam) bulan, dan
3. Magang atau Diklat Praktek Tahap II di Pengadilan Tingkat Pertama, sambil menunggu pengangkatan dan penempatan sebagai hakim.

Meskipun demikian, pola pembinaan calon hakim yang dilaksanakan di Indonesia dinilai masih memiliki kelemahan, di antaranya adalah:

- (1) Tidak adanya pedoman pembinaan dan evaluasi yang baku untuk memelihara standarisasi pembinaan di masing-masing pengadilan.

Kelemahan utama dalam model pembinaan calon hakim dengan menempatkan mereka untuk magang di pengadilan-pengadilan yang berbeda adalah masalah standarisasi. Karena masing-masing pembimbing di setiap pengadilan, bisa jadi memiliki gaya pembinaan dan evaluasi yang berbeda satu sama lain.

Kelemahan tersebut juga dirasakan dalam pembinaan calon hakim yang dilakukan di Jerman.¹⁴ Namun negara tersebut sudah memiliki cara yang dinilai dapat mengatasi masalah standarisasi dalam pembinaan calon hakim di pengadilan, yaitu dengan menetapkan bahwa selama diklat praktek di pengadilan, peserta diklat praktek juga diharuskan mengikuti kursus-kursus yang diberikan oleh praktisi hukum berpengalaman.

- (2) Penempatan calon hakim di pengadilan-pengadilan yang tidak tepat untuk menjalani magang.

Tujuan utama dari pelaksanaan magang bagi calon hakim di pengadilan memberikan kesempatan bagi calon hakim agar dapat belajar secara langsung tugas-tugas penanganan perkara dan administrasi pengadilan lainnya. Oleh karena itu, semakin banyak dan beragamnya jenis perkara dan jenis pekerjaan yang ada di suatu pengadilan, akan semakin baik sebagai kesempatan belajar bagi calon hakim yang menjalani masa magang. Masalahnya selama ini, kelas pengadilan atau kondisi pengadilan yang akan menjadi pos penempatan calon hakim selama masa magang kurang diperhatikan atau dijadikan bahan pertimbangan. Kecenderungannya, pengadilan yang menjadi penempatan bagi calon hakim yang akan menjalani masa magang biasanya adalah pengadilan kelas II, yang diasumsikan tidak memiliki perkara dengan jumlah dan jenis yang memadai sebagai kesempatan bagi calon hakim untuk belajar.

- (3) Materi, kurikulum dan metode diklat yang tidak tepat sasaran dalam Program Diklat Calon Hakim.

Kebutuhan utama dalam masa pembinaan calon hakim, termasuk dalam program diklat calon hakim, adalah untuk meningkatkan kemampuan calon hakim dalam hal praktek

¹⁴ Giuseppe Di Federico, ed., *Recruitment, Professional Evaluation, and Career of Judges and Prosecutors in Europe: Austria, France, Germany, The Netherlands, and Spain*, www.irsig.cnr.it, diakses 18 Oktober 2005.

persidangan dan penanganan perkara. Oleh karena itu, program diklat calon hakim harus dilaksanakan dengan tujuan untuk mengarahkan calon hakim agar memiliki kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sehingga siap sepenuhnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam jabatan hakim.

Sementara itu, materi, kurikulum dan metode diklat dalam program diklat calon hakim selama ini, dinilai tidak tepat sehingga tidak dapat mencapai target pembentukan calon hakim yang seharusnya, beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Minimnya materi serta kurikulum diklat yang bersifat praktis. Materi diklat lebih didominasi oleh materi-materi yang bersifat teoritis, yang seharusnya sudah didapatkan oleh peserta diklat selama di fakultas hukum.
- b. Adanya materi diklat yang sama sekali tidak berhubungan dengan kualifikasi dari jabatan hakim, misalnya Latihan Dasar Militer (Latsarmil).
- c. Metode diklat yang kurang dapat memancing peserta diklat untuk belajar dan bersikap aktif. Kebanyakan materi dalam diklat disampaikan dengan metode perkuliahan biasa, sementara penyampaian materi diklat dengan praktek dan simulasi, sangat minim dilakukan. Misalnya, tugas simulasi persidangan yang justru sangat penting untuk diberikan kepada para calon hakim, hanya diberikan selama 1 (satu) minggu dari 3 (tiga) bulan masa diklat.

Berdasarkan paparan di atas, maka Mahkamah Agung perlu menetapkan aturan baru mengenai masa pembinaan bagi calon hakim. Ketentuan-ketentuan pokok mengenai masa pembinaan calon hakim yang diusulkan dalam draft ini, adalah:

1. Mahkamah Agung harus menetapkan kriteria dan mekanisme penunjukkan secara khusus hakim pembimbing pada setiap pengadilan, yang membimbing calon-calon hakim selama menjalani masa magang di pengadilan.
2. Sebagai upaya standarisasi, Mahkamah Agung harus menetapkan pedoman pelaksanaan masa magang calon hakim, yang akan menjadi acuan hakim pembimbing dalam membina dan mengevaluasi calon hakim yang berada di bawah binaannya.
3. Program diklat calon hakim diarahkan untuk membentuk calon hakim agar memiliki kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sehingga siap sepenuhnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam jabatan hakim.
4. Materi, kurikulum, dan metode dalam program diklat calon hakim, harus lebih mengedepankan pengembangan karakter serta kemampuan praktis dan analisis calon hakim. Metode baru yang diusulkan adalah dengan pemberian ceramah umum mengenai permasalahan hukum yang sedang aktual, dan melakukan kunjungan ke lembaga negara atau lembaga penegak hukum lain, untuk memperluas wawasan dan membuka cara berpikir calon hakim.
5. Masa pembinaan calon hakim harus dijadikan cara untuk menilai kemampuan dan kelayakan seorang calon hakim sebelum benar-benar diangkat sebagai hakim. Oleh karena itu, bagi calon hakim yang tidak lulus dari program diklat calon hakim, diharuskan mengulang program diklat calon hakim yang harus diikutinya, dan bila ada calon hakim yang terbukti melakukan pelanggaran perilaku selama masa pembinaan, harus dinyatakan gugur dari proses pengangkatan hakim.

Bab III
Draft Aturan Mahkamah Agung
tentang
Rekrutmen Calon Hakim dan Pengangkatan Hakim

Bab I
Tujuan Rekrutmen

Pasal 1

Rekrutmen calon hakim yang dilaksanakan oleh Mahkamah Agung bertujuan untuk mendapatkan calon-calon hakim yang memiliki kualitas, moral dan integritas yang sesuai dengan tuntutan jabatan hakim serta jumlah hakim yang dibutuhkan secara riil oleh seluruh pengadilan.

Bab II
Persyaratan Pelamar Calon Hakim

Pasal 2

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar calon hakim, adalah:

- a. Warga Negara Indonesia,
- b. Berusia serendah-rendahnya 25 (dua puluh lima) tahun,
- c. Sarjana Hukum universitas negeri atau swasta yang dipersamakan atau lulus ujian negara, dengan indeks prestasi minimal yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi,
- d. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia,
- e. Tidak memiliki cacat penglihatan, cacat pendengaran, cacat suara, atau memiliki cacat fisik lainnya,
- f. Memiliki tinggi badan minimum yang ditetapkan oleh panitia seleksi, dan
- g. Sehat jasmani dan rohani.

Bab III
Tahapan dan Pelaksana Rekrutmen Calon Hakim

Pasal 3

Tahapan Rekrutmen Calon Hakim

(1) Rekrutmen calon hakim dilaksanakan dengan tahapan:

- a. perencanaan,
- b. pengumuman,
- c. pelamaran,
- d. seleksi,
- e. pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil /Calon Hakim,

- f. masa pembinaan Calon Hakim,
- g. pengangkatan Pegawai Negeri Sipil/Calon Hakim, dan
- h. pengangkatan Hakim.

- (2) Masa pembinaan calon hakim, terdiri dari 5 (lima) tahapan, yaitu:
- a. Masa orientasi,
 - b. Magang Tahap I,
 - c. Program pendidikan dan latihan pra jabatan,
 - d. Program pendidikan dan pelatihan calon hakim, dan
 - e. Magang Tahap II.

Pasal 4

Pelaksana Rekrutmen Calon Hakim

- (1) Seluruh tahapan dalam pelaksanaan rekrutmen calon hakim dalam Pasal 4 ayat (1), dilaksanakan oleh Sekretaris Mahkamah Agung dan Pejabat Eselon I terkait, yang bertanggung jawab kepada Ketua Mahkamah Agung.
- (2) Tahapan rekrutmen calon hakim dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, c, dan d, dilaksanakan oleh Panitia Seleksi yang ditunjuk oleh Sekretaris Mahkamah Agung berdasarkan usulan Kepala Biro Kepegawaian Mahkamah Agung.
- (3) Panitia Seleksi yang ditunjuk oleh Sekretaris Mahkamah Agung, terdiri dari Panitia Pusat di Mahkamah Agung, dan Panitia Daerah di setiap Pengadilan Tingkat Banding.
- (4) Panitia Pusat di Mahkamah Agung, setidaknya terdiri dari:
 - a. Sub Tim yang bertugas menyusun soal dan materi tes dalam setiap tahapan seleksi, serta pedoman jawaban atau penilaiannya,
 - b. Sub Tim yang bertanggung jawab melaksanakan tahapan seleksi yang dilaksanakan di Jakarta, dan mengkoordinasi pelaksanaan tahapan seleksi yang dilaksanakan oleh Panitia Daerah di wilayah masing-masing, dan
 - c. Sub Tim yang bertanggung jawab memeriksa jawaban, dan mengolah hasil ujian peserta seleksi.
- (5) Pembentukan Panitia Daerah di setiap Pengadilan Tingkat Banding, dapat didelegasikan oleh Sekretaris Mahkamah Agung kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding yang bersangkutan.
- (6) Tahapan masa pembinaan calon hakim, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, berada di bawah tanggung jawab dan wewenang masing-masing Ketua Pengadilan Tingkat Banding.
- (7) Tahapan masa pembinaan calon hakim, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b dan huruf e, berada di bawah tanggung jawab dan wewenang Ketua Pengadilan Tingkat Pertama di mana magang tersebut dilaksanakan.

- (8) Tahapan masa pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c, dilaksanakan mengikuti aturan mengenai program pendidikan dan pelatihan pra jabatan yang mengikat hakim.
- (9) Tahapan masa pembinaan calon hakim, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d, sepenuhnya berada di bawah wewenang Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Latihan Mahkamah Agung, yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Mahkamah Agung.

Bab IV **Perencanaan, Pengumuman, dan Pelamaran**

Pasal 5 **Penentuan Jumlah Calon Hakim yang akan Direkrut**

- (1) Penentuan jumlah calon hakim yang akan direkrut oleh Mahkamah Agung merupakan bagian dari tahap perencanaan dalam proses rekrutmen calon hakim.
- (2) Jumlah calon hakim yang akan direkrut, ditetapkan berdasarkan jumlah formasi calon hakim yang disetujui oleh Badan Kepegawaian Negara untuk direkrut oleh Mahkamah Agung untuk tahun anggaran yang bersangkutan.
- (3) Jumlah formasi calon hakim yang diajukan kepada Badan Kepegawaian Negara, ditetapkan berdasarkan hasil penghitungan Mahkamah Agung mengenai jumlah hakim yang dibutuhkan oleh setiap pengadilan.
- (4) Penghitungan mengenai jumlah hakim yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), dilakukan secara rutin setiap tahun.
- (5) Jumlah hakim yang dibutuhkan oleh setiap pengadilan, dihitung berdasarkan:
 - a. Beban perkara di pengadilan yang bersangkutan,
 - b. Standar minimum produktivitas hakim, dan
 - c. Beban tugas hakim selain penanganan perkara.
- (6) Dalam menghitung jumlah hakim yang dibutuhkan, juga diperhatikan:
 - a. Jumlah hakim yang akan pensiun di pengadilan tingkat banding,
 - b. Jumlah hakim yang meninggal dunia, berhenti, atau mengundurkan diri, dan
 - c. Jumlah hakim yang dipromosi dan dimutasikan di pengadilan tingkat pertama, serta kegiatan pembinaan lainnya yang mempengaruhi jumlah dan komposisi hakim.

Pasal 6 **Pengumuman Dibukanya Penerimaan Calon Hakim**

- (1) Pengumuman mengenai penerimaan calon hakim dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.

- (2) Pengumuman mengenai penerimaan calon hakim setidak-tidaknya disampaikan lewat:
 - a. Pengadilan tingkat banding dan pengadilan tingkat pertama seluruh Indonesia,
 - b. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di setiap Kotamadya atau Kabupaten,
 - c. Fakultas-fakultas hukum negeri di seluruh Indonesia,
 - d. Situs resmi yang dibentuk dan/atau ditunjuk oleh MA, dan
 - e. 1 (satu) Media cetak berskala nasional.

- (3) Pengumuman mengenai penerimaan calon hakim, setidak-tidaknya memuat informasi:
 - a. Persyaratan administrasi yang harus disertakan pelamar dalam surat lamarannya,
 - b. Alamat Pengadilan-Pengadilan Tingkat Banding yang ditunjuk sebagai Panitia Daerah, ke mana surat lamaran harus disampaikan,
 - c. Batas usia calon pelamar,
 - d. Persyaratan fisik calon pelamar,
 - e. Batas waktu penyampaian lamaran,
 - f. Tahap dan materi seleksi secara keseluruhan, dan
 - g. Keterangan di mana pelamar bisa mendapatkan informasi lengkap mengenai proses rekrutmen calon hakim.

- (4) Persyaratan administrasi yang harus disertakan oleh pelamar, adalah:
 - a. Foto kopi kartu tanda penduduk,
 - b. Foto kopi ijazah dan transkrip akademik yang sudah dilegalisir,
 - c. Surat keterangan sehat dari dokter,
 - d. Foto kopi hasil laboratorium yang menunjukkan pelamar tidak menggunakan narkoba dan obat-obatan terlarang, serta
 - e. Surat pernyataan bersedia untuk ditempatkan di seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

(Butir a, b dan c adalah dokumen yang dibutuhkan untuk membuktikan bahwa pelamar memenuhi persyaratan yang dimaksud dalam Pasal 3 huruf a s.d c, dan huruf g. Seluruh butir persyaratan administrasi dalam ayat ini adalah hasil pembahasan dalam Rapat Pembahasan Sub Tim, 9 Agustus 2006).

Pasal 7 Pelamaran

- (1) Pelamar calon hakim menyampaikan berkas lamarannya secara langsung kepada Panitia Daerah yang berada di Pengadilan Tingkat Banding di seluruh wilayah Indonesia.

- (2) Pelamar dapat memilih ke Panitia Daerah di mana ia akan menyampaikan berkas lamarannya, meskipun tidak berdomisili di wilayah Pengadilan Tingkat Banding di mana Panitia Daerah yang bersangkutan berada.

Bab V

Seleksi Calon Hakim

Pasal 8 Tahapan Seleksi

Setiap pelamar calon hakim, harus melewati dan dinyatakan lulus dari tahapan-tahapan seleksi sebagai berikut:

- a. Seleksi administrasi,
- b. Seleksi Tahap I, yang terdiri dari tes psikologi, tes bahasa inggris, tes materi hukum; dan khusus untuk pelamar calon hakim lingkungan peradilan agama, materi tes ditambah dengan tes bahasa arab,

Tes psikologi sedapat mungkin dirancang seperti tes bakat skolastik seperti yang diatur dalam pedoman teknis pengadaan CPNS yang ditetapkan oleh Kepala BKN.

Tes Bahasa Inggris, akan dirancang menyerupai tes TOEFL Prediction Score.

Soal dalam tes materi hukum akan dibedakan untuk pelamar calon hakim sesuai dengan lingkungan peradilan yang dilamar (peradilan umum, peradilan tata usaha negara, dan peradilan agama).

Mengingat banyaknya peserta seleksi dalam tahap ini, untuk memudahkan proses pemeriksaan hasil ujian, seluruh tes dalam tahap ini, diupayakan menggunakan bentuk soal multiple choice.

- c. Seleksi Tahap II, yang terdiri, tes materi hukum formil dan materil, tes etika umum, serta wawancara.

Tes materi hukum formil dan materil dalam seleksi tahap II, berisi soal penyelesaian kasus, dengan bentuk soal essay. Tes materi hukum formil dan materil dalam tahap ini, bertujuan untuk menilai kemampuan pelamar dalam analisa dan pemecahan masalah dengan menggunakan metode studi kasus.

Wawancara dilakukan untuk mengetahui minat serta kecocokan/kelayakan pelamar dengan profesi hakim. Wawancara dilakukan dua sesi, satu sesi dilakukan dengan pewawancara hakim agung/pejabat MA tertentu, dan satu sesi dengan pewawancara ahli psikologi. Untuk hakim agung/pejabat MA yang mewawancarai, tidak akan menggunakan pedoman wawancara. Tetapi untuk keseragaman dan objektivitas penilaian, pewawancara harus mengisi form penilaian terhadap pelamar yang berisi aspek-aspek yang harus dinilai.

- d. Tes kesehatan untuk memeriksa pelamar tidak menderita penyakit tertentu.

Untuk jabatan hakim ada penyakit tertentu yang seharusnya dihindari. Oleh karena itu, pada tahap penyaringan terakhir, setiap pelamar yang lolos harus melewati tes kesehatan yang komprehensif, dan karena tes kesehatan ini lebih merupakan kepentingan MA dalam merekrut hakim, maka biaya pemeriksaan seyogyanya ditanggung oleh MA.

Pasal 9 Penyusunan Soal dan Pedoman Jawaban

- (1) Selain tes psikologi, soal dan pedoman jawaban seluruh tes dalam proses seleksi disusun oleh sub tim yang bertugas menyusun dan mengolah materi ujian, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) huruf a.

Keanggotaan dan ketentuan lain mengenai sub tim tersebut, diatur oleh Sekretaris Mahkamah Agung. Selain unsur dari Mahkamah Agung, perlu juga dipikirkan kemungkinan untuk melibatkan pihak luar yang dinilai memiliki kompetensi, misalnya akademisi untuk menyusun soal yang akan digunakan dalam seleksi.

- (2) Materi dan pedoman penilaian tes psikologi dalam proses seleksi, dilaksanakan oleh lembaga psikologi terapan yang ditunjuk oleh MA.

Penunjukan lembaga psikologi terapan yang akan melaksanakan tes psikologi dalam proses seleksi, diatur bersama-sama dalam aturan yang mengatur mengenai Panitia Seleksi.

Penunjukan tersebut juga harus mengikuti ketentuan yang mengatur mengenai pengadaan barang dan jasa yang mengikat lembaga-lembaga negara.

Bab VI Seleksi Administrasi

Pasal 10

- (1) Seleksi administrasi terhadap berkas lamaran yang disampaikan Pelamar, dilaksanakan oleh Panitia Daerah.
- (2) Pemeriksaan kelengkapan persyaratan administrasi dan persyaratan fisik pelamar, dilaksanakan oleh Panitia Daerah pada saat pelamar menyampaikan berkas lamaran.
- (3) Pelamar calon hakim yang telah memenuhi seluruh persyaratan administrasi dan persyaratan fisik yang ditetapkan, akan langsung diberikan nomor ujian oleh Panitia Daerah, untuk mengikuti seleksi Tahap I.
- (4) Selambat-lambatnya 2 (dua) hari sejak batas waktu terakhir penerimaan lamaran, Panitia Daerah menyampaikan laporan tertulis dan daftar nama dan jumlah pelamar yang lulus seleksi administrasi kepada Panitia Pusat.

Jangka waktu yang ditetapkan dalam ketentuan-ketentuan di atas, dimaksudkan untuk menjamin efisiensi pelaksanaan seleksi dan untuk memudahkan penyusunan kerangka waktu seluruh proses rekrutmen yang dilaksanakan di Pengadilan Tingkat Banding di seluruh Indonesia.

Bab VII Seleksi Tahap I

Pasal 11 Pelaksanaan Seleksi

- (1) Seleksi tahap I dilaksanakan di wilayah hukum setiap Pengadilan Tingkat Banding yang ditunjuk sebagai Panitia Daerah.
- (2) Pada hari yang sama, segera setelah seleksi tahap I selesai dilaksanakan, seluruh lembar jawaban peserta seleksi dikirimkan oleh Panitia Daerah kepada Panitia Pusat di Mahkamah Agung

Pasal 12

Pemeriksaan dan Penilaian Jawaban Peserta Seleksi

- (1) Pemeriksaan dan penilaian jawaban peserta seleksi tahap I dilakukan oleh sub tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) huruf c.
- (2) Lima hari setelah seluruh lembar jawaban peserta seleksi diterima Panitia Pusat, sub tim memeriksa lembar jawaban peserta seleksi.
- (3) Pemeriksaan lembar jawaban peserta seleksi dilaksanakan dengan sistem komputerisasi.
- (4) Kunci jawaban tes bahasa Inggris dan tes materi hukum, serta pedoman penilaian tes dalam seleksi tahap I ditampilkan di situs resmi MA dan/atau situs yang ditunjuk oleh MA 1 (satu) hari setelah tes dilaksanakan.

Pasal 13

Kelulusan Peserta Seleksi

- (1) Kelulusan peserta seleksi ditentukan berdasarkan ranking teratas dalam daftar nilai peserta seleksi, yang ditetapkan untuk masing-masing daerah.
- (2) Jumlah peserta seleksi yang lulus disesuaikan dengan rasio tertentu yang ditetapkan dari jumlah formasi hakim yang ditetapkan untuk daerah yang bersangkutan, yang masih memenuhi standar nilai minimum yang ditetapkan.
- (3) Rasio dari jumlah formasi hakim serta standar nilai minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), ditetapkan oleh Panitia Seleksi.

Pasal 14

Pengumuman Hasil Seleksi

- (1) Selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah seluruh proses pemeriksaan lembar jawaban selesai, sub tim menyampaikan hasil pemeriksaan jawaban peserta seleksi kepada Ketua Panitia Seleksi.
- (2) Selambat-lambatnya 5 (lima) hari setelah seleksi tahap I dilaksanakan, Panitia Seleksi mengumumkan hasil seleksi tahap I.
- (3) Pengumuman hasil seleksi tahap I, dilaksanakan dengan cara sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (2).

- (4) Pengumuman hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), setidaknya-tidaknya memuat informasi:
- Daftar nilai dan ranking seluruh pelamar yang mengikuti proses seleksi untuk masing-masing daerah,
 - Nama-nama dan nomor seleksi peserta yang lulus, serta
 - Persyaratan administratif dan proses selanjutnya yang harus diikuti oleh pelamar yang lulus.

Jangka waktu yang ditetapkan dalam ketentuan-ketentuan di atas, dimaksudkan untuk meminimalisir penyimpangan dalam proses seleksi oleh Panitia (baik Panitia Daerah maupun Panitia Pusat).

Bab VIII Seleksi Tahap II

Pasal 15 Pelaksanaan Seleksi

Seleksi tahap II dalam proses seleksi calon hakim, dilaksanakan oleh Panitia Pusat di Jakarta.

Pasal 16 Pemeriksaan dan Penilaian Jawaban Peserta Seleksi

- (1) Kunci jawaban tes materi hukum formil dan materil serta tes etika umum, serta pedoman penilaian tes dalam seleksi tahap II ditampilkan di situs resmi MA dan/atau situs yang ditunjuk oleh MA 1 (satu) hari setelah tes dilaksanakan.
- (2) Pemeriksaan dan penilaian jawaban tes materi hukum formil dan materil serta tes etika umum dalam seleksi tahap II dilakukan oleh sub tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) huruf c.
- (3) Hasil penilaian terhadap pelamar dalam proses wawancara, dilihat dari form penilaian yang diisi oleh pewawancara dari hakim agung, Pejabat Eselon I di Mahkamah Agung, dan ahli psikologi.

Pasal 17 Kelulusan Peserta

- (1) Kelulusan peserta seleksi ditentukan berdasarkan ranking teratas dalam daftar nilai peserta seleksi, yang ditetapkan untuk masing-masing daerah.
- (2) Jumlah peserta seleksi yang lulus disesuaikan dengan rasio tertentu yang ditetapkan dari jumlah formasi hakim yang ditetapkan untuk daerah yang bersangkutan, yang masih memenuhi standar nilai minimum yang ditetapkan.
- (3) Rasio dari jumlah formasi hakim serta standar nilai minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), ditetapkan oleh Panitia Seleksi.

Pasal 18

— Pengumuman Hasil Akhir Seleksi —

- (1) Selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari setelah Seleksi Tahap II dilaksanakan, Panitia Seleksi mengumumkan hasil akhir seleksi calon hakim.
- (2) Pengumuman mengenai hasil akhir seleksi calon hakim setidaknya-tidaknya disampaikan dengan cara sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (2), dan surat tercatat secara individual kepada seluruh peserta seleksi tahap II.
- (3) Isi pengumuman sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sama dengan isi pengumuman hasil seleksi tahap I, yang diatur dalam Pasal 12 ayat (4).
- (4) Keputusan akhir Panitia Seleksi mengenai kelulusan peserta, tidak dapat diganggu gugat.
- (5) Dalam hal terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi mengenai kelulusan peserta, maka data kelulusan yang dijadikan acuan adalah daftar kelulusan peserta yang ada di Panitia Pusat.

Bab IX
Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Pasal 19

Peserta seleksi yang telah dinyatakan lulus dari seluruh proses seleksi calon hakim, diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Calon Hakim oleh Sekretaris MA.

Bab X
Masa Pembinaan Calon Hakim

Pasal 20
Masa Orientasi

- (1) Setiap pelamar calon hakim yang telah dinyatakan lulus dari proses seleksi calon hakim, wajib mengikuti masa orientasi yang dilaksanakan di Pengadilan Tingkat Banding di mana yang bersangkutan menyampaikan berkas lamaran dan melaksanakan seleksi Tahap I.
- (2) Masa orientasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditujukan untuk memberi gambaran yang jelas mengenai tugas dan jabatan hakim, serta prosedur yang harus dilewati pelamar sampai dengan pengangkatan sebagai hakim.
- (3) Masa orientasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan selama 2 (dua) minggu.

Pasal 21
Magang Tahap I

- (1) Pelamar yang telah mengikuti masa orientasi di Pengadilan Tingkat Banding, ditempatkan di pengadilan-pengadilan kelas I, selama-lamanya 6 (enam) bulan, untuk menjalani masa magang tahap I.

Usulan ini didasari oleh pemikiran bahwa di pengadilan-pengadilan kelas I tersebut, jumlah dan jenis perkaranya lebih banyak dan beragam, sehingga setiap calon hakim dapat belajar lebih optimal mengenai tugas-tugas penanganan perkara dan tugas-tugas administrasi lainnya di pengadilan.

- (2) Selama magang tahap I, calon hakim berada di bawah pengawasan dan bimbingan hakim pembimbing di pengadilan yang bersangkutan, yang ditunjuk oleh Ketua MA.
- (3) Kriteria hakim pembimbing dan mekanisme penunjukannya, diatur tersendiri dalam Keputusan Ketua Mahkamah Agung.
- (4) Hakim pembimbing bertanggung jawab mengawasi, membimbing dan membuat laporan hasil evaluasi dan perkembangan calon hakim sesuai dengan pedoman pelaksanaan masa magang calon hakim yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.
- (5) Magang tahap I diarahkan untuk memberi pengetahuan praktis kepada calon hakim mengenai administrasi umum dan administrasi perkara yang ada di pengadilan.
- (6) Setiap calon hakim wajib mengikuti program pendidikan dan pelatihan calon hakim.
- (7) Hasil evaluasi hakim pembimbing juga digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan kelulusan dari diklat calon hakim.

Pasal 22

Program Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan

- (1) Ketua Pengadilan mengusulkan kepada Kepala Biro Kepegawaian nama-nama calon hakim di lingkungan pengadilanannya, yang telah melaksanakan magang tahap I serta mendapatkan hasil evaluasi yang baik dari hakim pembimbingnya.
- (2) Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pra jabatan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Menpan/Kepala BKN.

Bab XI

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Calon Hakim

Pasal 23

Calon hakim yang telah mengikuti dan lulus dari program pendidikan dan pelatihan pra jabatan, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Calon Hakim, oleh Sekretaris Mahkamah Agung.

Pasal 24

Program Pendidikan dan Latihan Calon Hakim

- (1) Program pendidikan dan pelatihan calon hakim dilaksanakan dalam waktu selamalamanya 6 (enam) bulan.
- (2) Program pendidikan dan pelatihan calon hakim, dilaksanakan dengan tujuan untuk mengarahkan calon-calon hakim agar memiliki kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sehingga siap sepenuhnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam jabatan hakim.
- (3) Kurikulum yang disampaikan dalam program pendidikan dan pelatihan calon hakim, terdiri dari 4 (empat) komponen, yaitu:
 - a. Kurikulum Dasar,
 - b. Kurikulum Pokok,
 - c. Kurikulum Penunjang,
 - d. Kurikulum Pelengkap.

Pasal 25

Pedoman Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Calon Hakim

Kurikulum, pedoman pelaksanaan serta mekanisme evaluasi dalam program pendidikan dan pelatihan calon hakim, ditetapkan oleh Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Latihan MA, dengan persetujuan Ketua MA.

Pasal 26

Kelulusan dari Program Pendidikan dan Pelatihan Calon Hakim

- (1) Calon hakim yang dinyatakan tidak lulus dari program pendidikan dan pelatihan, dapat mengulangi ujian dalam program pendidikan dan latihan calon hakim sebanyak satu kali lagi.

Perlu dipertimbangkan kembali, bahwa dengan memberikan kesempatan pada calon hakim yang tidak lulus dari program diklat untuk mengulang satu kali lagi, akan membebani anggaran diklat MA serta membatasi peluang pelamar lain yang mungkin lebih berkualitas, pada penerimaan calon hakim periode selanjutnya..

- (2) Calon hakim yang telah mengulangi ujian dalam program pendidikan dan pelatihan, dan tidak lulus lagi, akan dinyatakan gugur dari proses pengangkatan hakim, serta dicabut status Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Calon Hakim yang disandanginya.
- (3) Dalam hal terdapat formasi untuk panitera pengganti dan/atau juru sita, calon hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dapat ditawarkan untuk mengisi formasi panitera pengganti atau juru sita pengadilan tersebut.

Pasal 27

Magang Tahap II

- (1) Calon hakim yang telah mengikuti dan lulus dari program pendidikan dan pelatihan calon hakim, ditempatkan kembali di pengadilan di mana sebelumnya calon hakim yang bersangkutan menjalani magang tahap I, untuk menjalani magang tahap II, dalam waktu selama-lamanya 12 (dua belas) bulan.
- (2) Magang tahap II secara khusus diarahkan untuk memberi pengetahuan praktis mengenai aspek teknis peradilan kepada calon hakim.

Penempatan calon hakim untuk menjalani magang tahap II di pengadilan yang sama dengan pengadilan di mana dia menjalani magang tahap I, didasari oleh alasan efisiensi. Sehingga MA tidak perlu mencari pos baru bagi calon hakim untuk menjalani magang tahap II. Namun bila karena satu dan lain hal penempatan di pengadilan yang pertama tidak dapat dilakukan lagi, maka calon hakim tersebut bisa ditempatkan di pengadilan kelas I lainnya untuk menjalani magang tahap II.

Pasal 28

Pelanggaran Moral dan Perilaku Calon Hakim selama Masa Pembinaan

Pelanggaran atau penilaian buruk mengenai aspek moral dan integritas calon hakim selama masa pembinaan, akan mengakibatkan calon hakim yang bersangkutan dinyatakan gugur.

Bab XII

Pengangkatan Hakim

Pasal 29

- (1) Ketua Pengadilan mengusulkan kepada Ketua Mahkamah Agung mengenai pengangkatan calon hakim di pengadilannya yang telah melaksanakan magang tahap II serta mendapatkan hasil evaluasi baik dari hakim pembimbingnya
- (2) Mahkamah Agung melaksanakan prosedur yang harus dilakukan untuk pengangkatan calon hakim yang telah memenuhi semua persyaratan agar dapat diangkat sebagai hakim oleh Presiden.

Pasal 30

- (1) Setelah Mahkamah Agung menerima Surat Keputusan Presiden mengenai pengangkatan hakim, dilakukan pengucapan sumpah hakim dan pemasangan toga bersama di hadapan Ketua Mahkamah Agung.
- (2) Pelantikan hakim dilakukan oleh Ketua Pengadilan di mana hakim yang baru diangkat ditempatkan pertama kali.

Bab XIII

Penempatan Hakim yang Baru Diangkat

Pasal 31

Penempatan hakim yang baru diangkat, ditetapkan berdasarkan:

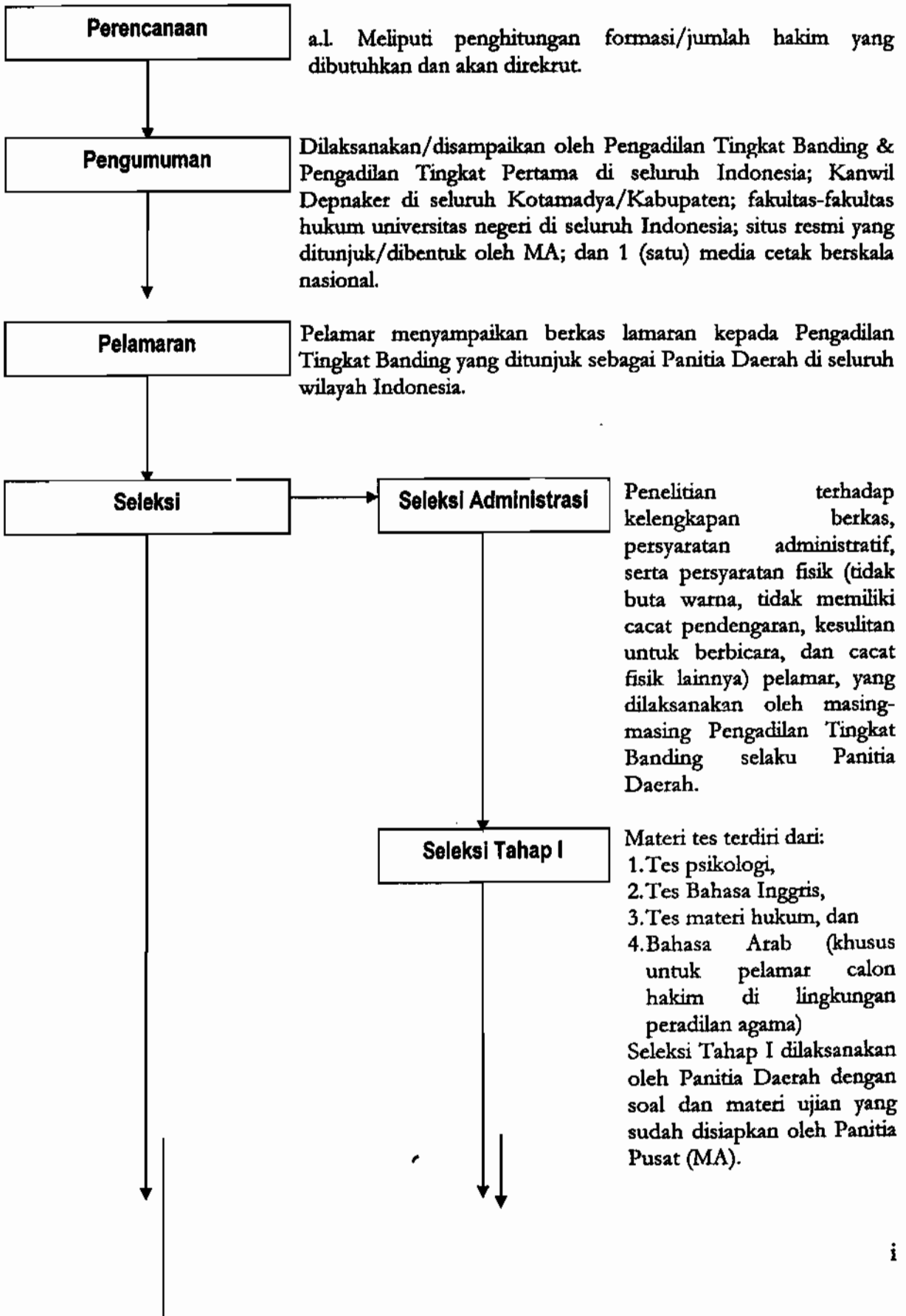
- (1) Prestasi yang bersangkutan selama masa pembinaan calon hakim,
- (2) Jumlah hakim yang dibutuhkan oleh masing-masing pengadilan.

Bab XIV
Ketentuan Penutup

Pasal 32

Ketentuan-ketentuan teknis mengenai pelaksanaan rekrutmen calon hakim oleh Mahkamah Agung, akan diatur lebih lanjut oleh Sekretaris Mahkamah Agung sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian pada Mahkamah Agung.

**Usulan Tahapan Proses Rekrutmen Calon Hakim
sampai dengan Pengangkatan Hakim oleh Mahkamah Agung**



Seleksi Tahap II

Materi tes terdiri dari:

1. Tes materi hukum (studi kasus),
2. Etika umum,
3. Wawancara, dan
4. Tes kesehatan.

Seleksi Tahap II dilaksanakan langsung oleh Panitia Pusat di Jakarta.

