

**DRAFT NASKAH AKADEMIS &  
DRAFT ATURAN TENTANG PROMOSI & MUTASI 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**

2006

## Draft Naskah Akademis dan Draft Aturan Mahkamah Agung tentang Mutasi dan Promosi Hakim

### Bab I Pendahuluan

Tujuan utama dari sebuah organisasi, baik yang memproduksi / 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. Fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan oleh orang (manusia). Karena semua fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan oleh manusia/orang, 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 lainnya 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 yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. ***Penempatan dan pemanfaatan karyawan.*** Setelah seorang karyawan diikat (“dikontrak”) dan dilatih, dia diharapkan berkontribusi 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 akan paling baik dimanfaatkan dan dimana dia merasa bahagia.

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.** Hal ini mengacu pada kebutuhan karyawan akan pengetahuan dan pengembangan ketrampilan dalam pekerjaan. Merupakan fase penting dari manajemen personalia, karena membantu karyawan agar menjadi lebih berguna dan bernilai bagi organisasi.
- d. **Memotivasi karyawan.** Ini merupakan alat dengan mana para karyawan di "inspirasi" untuk bekerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. 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 mencukupi 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 diskriminatif. Ia harus memenuhi tiga kebutuhan yang merupakan dasar dari motivasi manusia, yaitu : (1) Ia harus memenuhi kebutuhan ekonomis dari karyawan beserta keluarga langsungnya; (2) Ia harus memuaskan perasaan kejiwaan karyawan bahwa gajinya (bayarannya) adalah fair dan beralasan (masuk akal) dibandingkan dengan gaji yang diterima oleh karyawan lainnya dan dengan bagaimana lingkungan dimana dia tinggal menilai statusnya; (3) Ia 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 di "ranking" (diperingkat) dengan benar, beserta suatu skala gaji yang tidak kaku (fleksible) dan yang memungkinkan pertumbuhan.

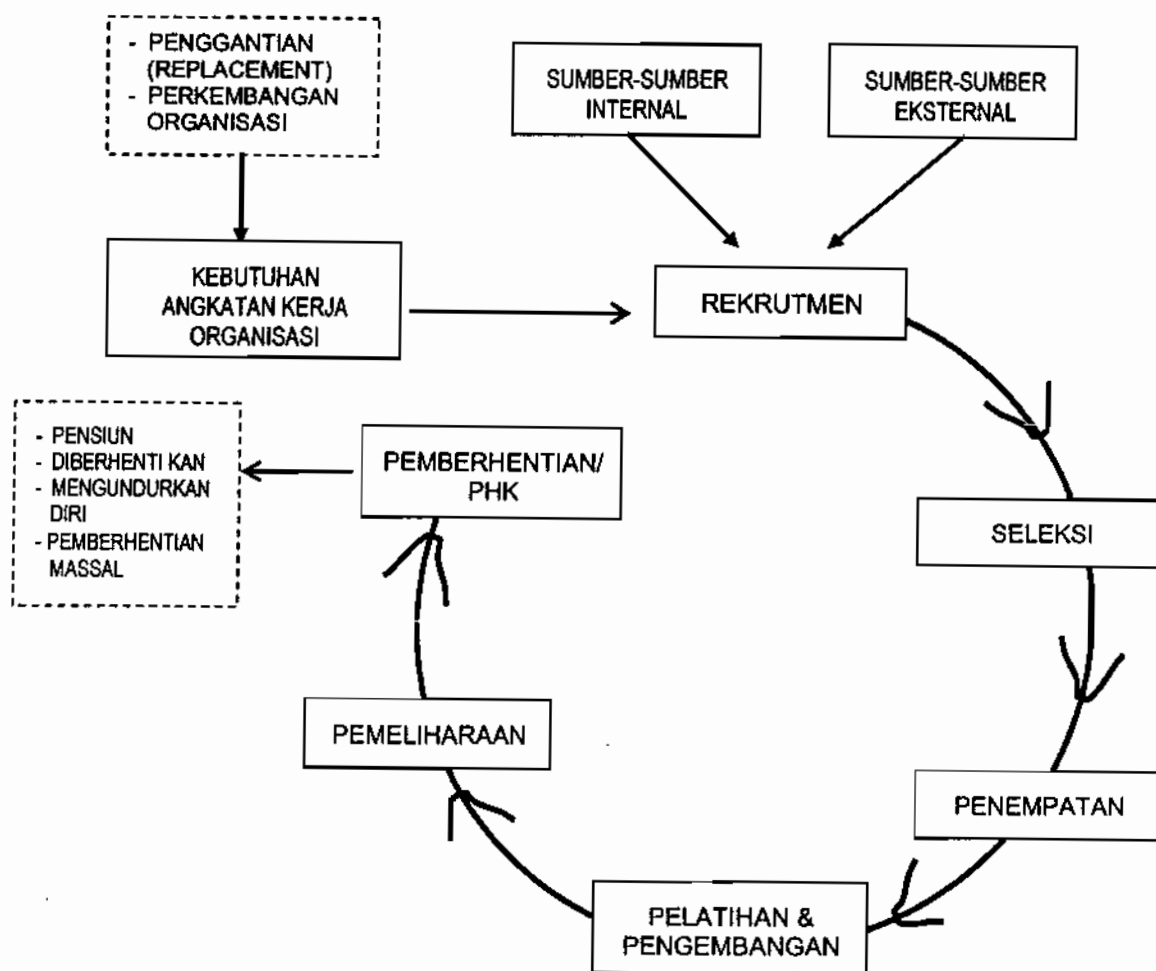
- f. **Kegiatan lainnya** meliputi antara lain:
- Hubungan dengan organisasi profesi.
  - Pengembangan konsep hubungan manusia dan hubungan masyarakat
  - Komunikasi dengan karyawan.

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



Dalam konteks peradilan khususnya jabatan hakim, selain masalah rekrutmen dan seleksi yang dalam hal ini telah diatur tersendiri, masalah yang cukup krusial adalah masalah pemeliharaan pegawai. Yang dimaksud dengan pemeliharaan dalam konteks ini adalah segala upaya yang dilakukan untuk menjaga agar hakim dalam kondisi yang optimal. Salah satu upaya pemeliharaan tersebut adalah dengan memberikan promosi maupun mutasi.

Promosi adalah peningkatan status kepangkatan atau status akademik seseorang dari satu tingkat ke tingkat atau jenjang yang lebih tinggi. Dalam jabatan Hakim, promosi dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, yaitu promosi dalam bentuk kenaikan pangkat dan golongan, promosi berupa kenaikan jabatan menjadi pimpinan pengadilan, promosi berupa kenaikan jabatan dari hakim tingkat pertama menjadi hakim tingkat banding, maupun hakim agung, serta promosi dalam bentuk penempatan hakim dari satu pengadilan ke pengadilan yang lebih baik.

Mutasi secara umum adalah perpindahan tugas seorang hakim dari satu tempat ke tempat tugas baru. Namun dalam mutasi dapat disertai dengan promosi maupun demosi. Mutasi sebagai promosi terjadi dalam hal hakim dipindahkan dari satu pengadilan ke pengadilan setingkat yang lebih baik, baik dalam jabatan yang sama maupun dalam jabatan yang lebih tinggi, seperti menjadi pimpinan pengadilan.

Berkaitan dengan promosi dan mutasi hakim, dalam bab selanjutnya akan dipaparkan permasalahan dan rekomendasi yang dapat dijalankan oleh Mahkamah Agung untuk memperbaiki sistem promosi dan mutasi hakim. Pada bagian selanjutnya rekomendasi-rekomendasi tersebut akan dituangkan dalam bentuk kalimat peraturan di Bab III.

## Bab II Penjelasan Umum

### Umum

Sistem Promosi dan Mutasi pada dasarnya hanyalah salah satu komponen dalam Sistem Pembinaan SDM. Sebagai bagian dari Sistem Pembinaan SDM, Sistem Promosi dan Mutasi tentunya tidak dapat berdiri sendiri. Untuk dapat berjalan efektif sistem ini membutuhkan sistem-sistem pendukung lainnya, seperti adanya sistem evaluasi kualitas dan kinerja, sistem database kepegawaian yang baik, sistem remunerasi yang baik, dan lain sebagainya. Untuk memudahkan penyusunan sistem promosi dan mutasi ini maka diperlukan asumsi bahwa sistem-sistem pendukung tersebut telah ada dan berjalan dengan baik. Tanpa adanya asumsi ini maka penyusunan sistem mutasi dan promosi akan sulit untuk dilaksanakan.

Yang dimaksud dengan promosi itu sendiri adalah peningkatan karir hakim dari suatu kedudukan, pangkat atau jabatan ke kedudukan, pangkat atau jabatan yang lebih tinggi. Dalam jabatan hakim promosi dapat terbagi menjadi beberapa bentuk, yaitu:

1. Kenaikan Pangkat / Golongan/ Ruang,
2. Kepercayaan untuk menduduki jabatan Pimpinan Pengadilan, yang terbagi menjadi 2, yaitu:
  - a. Jabatan Ketua Pengadilan
  - b. Jabatan Wakil Ketua Pengadilan
3. Kenaikan kedudukan dalam jenjang pengadilan yang lebih tinggi, dari hakim tingkat pertama menjadi hakim tingkat banding,
4. Pemindehan tempat tugas ke kelas pengadilan yang lebih tinggi dan atau dari pengadilan di daerah terpencil ke pengadilan yang lebih besar, baik dalam jabatan yang sama maupun dalam jabatan yang lebih tinggi,
5. Kepercayaan untuk menduduki jabatan struktural pada Mahkamah Agung.

Mengenai kepangkatan hakim itu sendiri, saat ini jenjang kepangkatan yang berlaku adalah seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2002 tentang Kenaikan Jabatan dan Pangkat Hakim. Pada prinsipnya jenjang kepangkatan bagi hakim tersebut serupa dengan jenjang kepangkatan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pada umumnya, hanya saja jenjang kepangkatan bagi hakim dimulai dari pangkat Penata Muda Golongan III/A hingga Pembina Utama Golongan IV/E.

Pada prinsipnya setiap hakim berhak untuk mendapatkan promosi, namun hal tersebut tentunya terkait erat dengan prestasi serta integritas hakim yang bersangkutan. Dalam hal hakim melakukan pelanggaran-pelanggaran yang diatur dalam Kode Etik dan Kode Perilaku Hakim maka pemberian promosi tersebut dapat ditunda atau bahkan di berikan sanksi dalam bentuk penurunan pangkat, pembebasan dari tugas-tugas tertentu, pemindahan tempat tugas ke pengadilan yang lebih kecil atau memiliki beban tugas yang lebih sedikit dan lain sebagainya.

Selain promosi, salah satu mekanisme pembinaan SDM hakim adalah mutasi. Yang dimaksud dengan mutasi dalam pengertian ini adalah perpindahan tugas seorang hakim dari satu tempat ke tempat tugas baru, baik dalam maupun antar lingkungan Pengadilan Tingkat Banding, dalam posisi jabatan yang tetap, sebagai Hakim, Wakil Ketua atau Ketua

Pengadilan.<sup>1</sup> Pada dasarnya mutasi sangat terkait dengan kegiatan promosi maupun demosi. Dalam hal seorang hakim di mutasikan ke pengadilan yang memiliki kelas yang lebih tinggi maka mutasi tersebut merupakan bentuk promosi, baik dalam jabatan yang tetap sebagai hakim anggota, terlebih lagi dalam jabatan yang lebih tinggi.

Tujuan utama dari pelaksanaan mutasi adalah dalam rangka mengisi kekosongan formasi suatu pengadilan. Dalam hal terjadi kekosongan formasi dalam suatu pengadilan maka kekosongan tersebut tentunya harus diisi agar proses pelaksanaan fungsi yudisial di pengadilan tersebut dalam berjalan dengan baik. Salah satu sarana untuk mengisi kekosongan tersebut tentunya adalah rekrutmen hakim baru. Namun dalam hal kekosongan formasi tersebut membutuhkan hakim yang telah memiliki jenjang kepangkatan yang tidak dapat dipenuhi dengan melaksanakan proses rekrutmen calon hakim baru, maka permutasian harus dilaksanakan.

Selain bertujuan untuk mengisi kekosongan formasi tujuan lain dari mutasi hakim adalah sebagai sarana 'penyegaran' bagi hakim. Mengingat hakim pada prinsipnya harus dapat menjaga imparisialitasnya maka harus diupayakan agar hakim dapat tetap menjaga jarak dengan masyarakat yang potensial dapat menjadi pihak yang akan menggunakan jasa pengadilan. Selain itu mengingat tidak meratanya jenis perkara yang ada di pengadilan dari suatu daerah dengan daerah yang lain maka untuk menghindari kejenuhan hakim serta guna memperluas wawasan pengetahuan hakim maka setiap hakim harus memiliki pengalaman bertugas di beberapa pengadilan. Untuk itu maka setiap hakim harus dibatasi masa tugasnya dalam suatu pengadilan untuk kemudian di pindahkan ke tempat tugas/ pengadilan lainnya.

Pada prinsipnya mutasi hakim harus diarahkan sebagai sarana promosi. Maksudnya perpindahan tempat tugas hakim harus bergerak dari satu tempat yang terpencil, yang memiliki akses komunikasi, informasi, sarana pendidikan, dan kesehatan dan lain sebagainya yang terbatas, ke tempat yang lebih baik. Salah satu ukuran yang telah cukup mengakomodir hal-hal tersebut adalah Kelas Pengadilan (untuk pengadilan tingkat pertama). Dengan demikian maka pada prinsipnya setiap hakim harus bergerak dari pengadilan yang memiliki kelas terendah (Kelas II) ke Pengadilan Kelas IB hingga 1A. Perpindahan dari kelas pengadilan yang lebih tinggi ke kelas pengadilan yang lebih rendah tetap merupakan sarana promosi apabila perpindahan tugas tersebut diikuti dengan kenaikan jabatan menjadi pimpinan pengadilan. Namun dalam hal seorang hakim melakukan tindakan-tindakan yang melanggar Kode Etika dan Kode Perilaku hakim maka permutasian dapat dilakukan sebagai instrumen demosi, misalnya dengan memindahkan hakim ke pengadilan yang kelasnya lebih rendah, atau dalam kelas yang sama namun di daerah yang lebih terpencil.

Dalam rancangan aturan ini sistem promosi dan mutasi hakim dibatasi pada hakim-hakim karir pada lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Agama, dan Peradilan Tata Usaha Negara. Khusus untuk hakim pada lingkungan Peradilan Militer, mengingat masih terkaitnya peran Mabes TNI khususnya dalam menentukan kepangkatan militer bagi hakim militer, serta karakteristik-karakteristik khusus yang dimiliki peradilan militer, seperti sistem pengangkatan hakim (rekrutmen), usia pensiun dan lain sebagainya, maka diperlukan aturan tersendiri untuk mengatur sistem promosi dan mutasi hakim militer.

---

<sup>1</sup> Drs. H. Ahmad Kamil, SH, M.Hum. Sistem dan Mekanisme Pembinaan Sumber Daya Manusia Peradilan. Makalah dalam Rapat Kerja Nasional MA dengan Jajaran Pengadilan Empat Lingkungan Peradilan Seluruh Indonesia, 2004. Hal. 10.



Draft Aturan ini pada dasarnya mengikuti kerangka dasar yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung melalui *Kertas Kerja Pembaruan Sistem SDM Hakim*, khususnya pada Bab VI yang berisi tentang *Pembinaan Karir Hakim (Mutasi dan Promosi)*. Dalam Kertas Kerja tersebut telah ditetapkan beberapa rekomendasi dalam rangka melakukan pembaruan sistem promosi dan mutasi hakim, namun rekomendasi-rekomendasi tersebut masih perlu dielaborasi lebih jauh lagi, serta diturunkan dalam bentuk yang lebih kongkrit.

Dibawah ini akan dipaparkan beberapa pokok-pokok pikiran mengenai sistem promosi dan mutasi hakim yang ditawarkan.

#### **A. Sistem Kepangkatan Hakim**

Dalam sistem kepangkatan yang berlaku bagi hakim saat ini kepangkatan terdiri dari 4 jenis, yaitu Jabatan, Pangkat, Golongan dan Ruang. Mengenai Pangkat itu sendiri saat ini masih menggunakan nomenklatur yang berlaku bagi PNS, khususnya mulai dari Penata Muda sampai dengan Pembina Utama. Dengan diubahnya UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa Hakim adalah Pejabat Negara serta UU No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa Organisasi, Administrasi, dan Finansial Mahkamah Agung dan Badan Peradilan dibawahnya berada dibawah kekuasaan Mahkamah Agung, maka kepangkatan hakim yang menggunakan nomenklatur kepangkatan PNS dirasa sudah tidak sesuai lagi.

Disadari bahwa walaupun UU No. 43 Tahun 1999 telah tegas menyebutkan bahwa hakim adalah Pejabat Negara, namun dalam kenyataannya segala peraturan turunan dari UU tersebut masih memperlakukan hakim sebagai Pegawai Negeri Sipil. Untuk lebih mempertegas UU No. 43 Tahun 1999 tersebut dan dalam rangka penyatuan atap maka dirasa diperlukan suatu nomenklatur kepangkatan baru bagi hakim yang berbeda dari nomenklatur kepangkatan Pegawai Negeri Sipil.

Selain hal-hal di atas, dalam sistem kepangkatan yang berlaku saat ini kepangkatan hakim tidak mencerminkan adanya perbedaan jenjang pengadilan. Dalam kondisi demikian maka dimungkinkan Hakim Tingkat Banding yang notabene merupakan hakim pengawas bagi Hakim Tingkat Pertama berpangkat sama atau bahkan lebih rendah dari Hakim Tingkat Pertama. Dari sudut SDM tentunya hal ini kurang tepat.

Dalam draft ini maka kepangkatan hakim dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu kepangkatan bagi hakim pada tingkat pertama, dan hakim tingkat banding. Bagi hakim tingkat pertama nomenklatur hakim terdiri dari Hakim terdiri dari Hakim Pratama, Hakim Madya, sementara untuk Hakim Tingkat Banding pangkat yang tersedia adalah Hakim Utama.

#### **B. Sistem Pembinaan Karir Hakim**

Dalam sistem merit pada dasarnya kepangkatan dibutuhkan sebagai salah satu kualifikasi utama untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Dengan adanya kepangkatan mempermudah pengambil kebijakan untuk mengetahui siapa-siapa saja yang telah memenuhi kualifikasi untuk mengisi jabatan atau posisi tersebut. Dalam sistem merit ini pada prinsipnya kenaikan pangkat hanya dapat diberikan jika hakim berprestasi. Untuk itu, dibutuhkan instrumen yang dapat menilai prestasi hakim berdasarkan jenis pekerjaan serta uraian tugasnya.

Pada dasarnya, kenaikan pangkat reguler baik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun kakim secara normatif juga mensyaratkan adanya prestasi kerja yang baik. Namun hal ini pada kenyataannya kurang berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena penilaian yang dilakukan kurang berjalan dengan baik pula. Pejabat yang diberikan kewenangan untuk memberi penilaian terhadap bawahan atau koleganya merasa sungkan untuk memberikan penilaian yang obyektif atas kinerja bawahan atau koleganya tersebut, khususnya jika nilai yang akan diberikan adalah nilai kurang atau sangat baik, sehingga nilai yang diberikan umumnya adalah nilai standar yang dibutuhkan untuk dapat naik pangkat. Hal ini pada akhirnya membuat kenaikan pangkat reguler menjadi seakan-akan sebagai suatu keniscayaan, kecuali jika pegawai melakukan pelanggaran yang sudah tidak dapat ditolerir lagi.

Walaupun khusus bagi jabatan hakim sejak tahun 2002 sudah tidak ada lagi kenaikan pangkat yang disebut dengan kenaikan pangkat reguler,<sup>2</sup> namun mengingat cukup lamanya sistem pembinaan karir hakim dibawah sistem PNS, membuat kebiasaan atas kenaikan pangkat reguler tersebut sulit untuk dihapus atau diubah. Kondisi ini pada akhirnya menyulitkan pengambil kebijakan, khususnya dalam menentukan siapa-siapa yang memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu, karena kepangkatan yang pada awalnya dibutuhkan sebagai sarana penyaring menjadi tidak efektif, selain jumlah orang/pegawai yang memenuhi pangkat tersebut terlalu banyak, kepangkatan pada akhirnya juga tidak mencerminkan kualitas yang sesungguhnya dari orang atau pegawai dalam pangkat tersebut.

Dalam sistem SDM yang berlaku pada umumnya, semakin tinggi pangkat akan semakin sedikit jumlah orang/pegawai yang tersedia. Hal ini dikarenakan semakin tinggi pangkat maka kualifikasi yang dibutuhkan untuk dapat menduduki pangkat tersebut akan semakin sulit. Dalam sistem PNS, untuk membatasi jumlah orang yang dapat menduduki pangkat-pangkat tertentu dibutuhkan persyaratan tertentu. Misalnya untuk menaiki golongan maka dibutuhkan ujian kenaikan golongan, serta kenaikan pangkat reguler dibatasi hingga pangkat golongan IV/b.

Pembatasan-pembatasan yang demikian kini sudah tidak berlaku lagi bagi hakim. Akibatnya, praktek pemberian kenaikan pangkat 'reguler' dapat menimbulkan masalah. Fungsi pangkat yang pada awalnya berfungsi sebagai alat penyaring bagi pengambil kebijakan dalam memilih hakim yang eligibel untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu menjadi tidak berfungsi, karena dengan kesalahan penerapan kenaikan pangkat 'reguler,' dimana semua orang secara otomatis mendapatkan kenaikan pangkat.

Pola kenaikan pangkat reguler setiap 4 tahun sekali bagi hakim juga tampaknya sudah tidak sesuai lagi, khususnya saat ini yaitu semenjak dihapuskannya syarat ujian dinas kenaikan golongan, syarat pendidikan (kesarjanaan), dan batasan kenaikan pangkat reguler.

---

<sup>2</sup> Dalam PP No. 41 Tahun 2002 tentang Kenaikan Jabatan dan Pangkat Hakim tidak dikenal istilah Kenaikan Pangkat Reguler, istilah tersebut sebenarnya hanya terdapat di PP No. 99/2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS sebagaimana telah diubah dengan PP No. 12 Tahun 2002.

Jumlah jenjang hakim tingkat pertama saat ini adalah 8 tingkat, dengan 7 kali kenaikan pangkat. Sementara itu usia pensiun hakim jauh lebih lama dari usia pensiun PNS pada umumnya. Sehingga hampir dapat dipastikan semua hakim dapat menduduki pangkat tertinggi hanya pada usia 53 tahun (jika hakim masuk pada usia 25 tahun).

Pilihan-pilihan yang dapat diambil untuk mengatasi hal ini adalah dengan menghapus sama sekali sistem kepangkatan bagi hakim, mengingat UU No. 4 Tahun 2004 telah menghapuskan ketentuan mengenai keharusan adanya kepangkatan bagi hakim yang terdapat dalam UU No. 14/1970. Namun pilihan untuk menghapus kepangkatan tampaknya justru dapat menimbulkan masalah yang lebih besar lagi. Ketiadaan kepangkatan hanya dapat berlaku dalam sistem dimana tidak diperlukan adanya permutasian hakim. Dalam konteks Indonesia, hal tersebut tentunya belum bisa dilakukan, karena adanya perbedaan kondisi-kondisi dimasing-masing daerah, sementara tidak semua daerah memiliki sumber daya hakim yang seimbang, dimana untuk mengisi kekosongan hakim yang ada di daerah tersebut tentunya perlu didatangkan hakim yang berasal dari luar daerah tersebut. Untuk dapat menentukan secara lebih tepat serta adil hakim mana yang layak untuk ditempatkan di suatu daerah x atau y tentunya dibutuhkan suatu instrumen pendukung. Salah satu instrumen pendukung yang paling utama adalah adanya sistem kepangkatan.

Pilihan lain yang dapat diambil adalah dengan menghapuskan adanya kenaikan pangkat reguler. Dengan dihapuskannya kenaikan pangkat reguler ini maka kenaikan pangkat hanya dapat diberikan bagi hakim/ pegawai yang benar-benar berprestasi. Namun pilihan ini tampaknya telah ada dalam PP No. 41/2002 (pasal 7) dan telah terbukti gagal, karena pada akhirnya kenaikan pangkat tetap diberikan secara reguler, yang disebabkan oleh pola pikir bahwa kenaikan pangkat reguler adalah hak yang harus diberikan kepada hakim/pegawai kecuali melakukan kesalahan fatal, bukan sebagai hak yang harus diberikan kepada hakim/pegawai yang berprestasi.

Dari kondisi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk saat ini tampaknya akan sulit menghapuskan adanya kenaikan pangkat reguler. Untuk itu maka pilihan lainnya yang dapat diambil adalah dengan tetap memasukkan adanya kenaikan pangkat reguler, namun jangka waktu pemberiannya di perpanjang.

Perpanjangan jangka waktu kenaikan pangkat reguler tentunya menimbulkan pertanyaan, bagaimana dengan posisi atau jabatan-jabatan tertentu yang membutuhkan hakim yang memiliki pangkat lebih tinggi dari pangkat Hakim Madya 2? Apakah dengan demikian jabatan/posisi tersebut harus dikosongkan?. Untuk menghindari adanya pangkat yang kosong tentunya harus ada hakim yang diberikan kenaikan pangkat non-reguler/kenaikan pangkat pilihan, yaitu hakim yang berprestasi atau setidaknya terbaik dari hakim-hakim yang ada. Dengan kata lain, Mahkamah Agung 'dipaksa' untuk memberikan kenaikan pangkat non reguler untuk sejumlah hakim tertentu agar formasi-formasi tertentu tetap dapat dipenuhi.

Untuk itu maka ketentuan mengenai persyaratan tentang kenaikan pangkat prestasi tentunya harus ditinjau kembali. Dalam Kertas Kerja Pembaruan Sistem SDM Hakim khususnya dalam Bab VI tentang Pembinaan Karir Hakim (Mutasi dan Promosi) telah ditentukan bahwa guna mendorong sistem pembinaan hakim kearah sistem prestasi kerja, maka ketentuan mengenai syarat kenaikan pangkat prestasi

harus diperlunak. Hal ini mengingat dalam sistem yang ada saat ini persyaratan kenaikan pangkat prestasi terlampau sulit untuk dicapai oleh hakim. Persyaratan yang dibutuhkan adalah setiap unsur prestasi kerja bernilai amat baik. Dan terbukti bahwa selama ini bahwa karena sulitnya penerapan ketentuan tersebut akhirnya sangat jarang hakim yang mendapatkan kenaikan pangkat prestasi, walaupun mungkin sebenarnya cukup banyak hakim yang layak untuk mendapatkan kenaikan pangkat tersebut. Untuk dapat memberikan ruang yang lebih realistis bagi hakim untuk mendapatkan kenaikan pangkat karena prestasinya maka ditentukan bahwa untuk mendapatkan kenaikan pangkat prestasi persyaratannya adalah unsur penilaian prestasi yang berkaitan langsung dengan tugas pokok hakim saja yang harus bernilai amat baik, sementara unsur-unsur penilaian lainnya cukup hanya dipersyaratkan bernilai normal; sebagai contoh dalam DP3 unsur-unsur yang terdapat didalamnya yaitu Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan. Untuk memberikan ruang bagi kenaikan pangkat karena prestasi kerja maka cukup unsur Prestasi Kerja saja yang harus bernilai amat baik.

Pemberian kenaikan pangkat non-reguler tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan jumlah kuota minimum tertentu yang harus mendapatkan kenaikan pangkat non-reguler pada suatu waktu tertentu. Misalkan ditetapkan dari sejumlah hakim yang berpangkat golongan.IIIaA pada tahun ketiga harus ada sebesar 20% dari total hakim golongan III/a yang harus diberikan kenaikan pangkat non-reguler, dan sisanya (80%) tetap mendapatkan kenaikan pangkat reguler. Dalam menetapkan siapa-siapa yang akan mendapatkan kenaikan non- reguler tersebut tentunya Mahkamah Agung harus memilih 20% hakim terbaik yang ada dalam pangkat tersebut. Jika tidak demikian maka kredibilitas Mahkamah Agung akan dipertanyakan, khususnya oleh kalangan hakim itu sendiri.

Hal diatas dapat dikombinasikan dengan diberlakukannya instrumen yang lain, yaitu dengan memberlakukan kembali ujian dinas untuk dapat naik kejenjang pangkat tertentu. Dengan adanya ujian ini maka kenaikan pangkat reguler untuk hakim hingga jenjang pangkat keempat atau pangkat Hakim Pratama 4 kenaikan pangkat tetap dapat diberikan setiap 4 sekali, dan untuk dapat naik pangkat dari Hakim Pratama 4 menjadi Hakim Madya 1 harus melalui ujian dinas terlebih dahulu yang diselenggarakan oleh Mahkamah Agung. Setelah lulus ujian dinas tersebut maka kenaikan pangkat reguler yang dapat diperolehnya adalah selama 7 tahun sekali.

### **C. Pembagian Wilayah Promosi dan Mutasi Hakim**

#### **Permasalahan**

Salah satu permasalahan yang cukup rumit dalam masalah mutasi dan promosi adalah penentuan suatu pengadilan lebih tinggi atau lebih rendah dari pengadilan yang lain. Ketidakjelasan ini terkadang menimbulkan ketidakjelasan apakah seseorang dipindahkan ke pengadilan lain merupakan promosi atau demosi/ penghukuman, bahkan jika sebenarnya hakim tersebut dipindahkan ke pengadilan lain dan menjabat sebagai pimpinan pengadilan.

Memang pengadilan sendiri terdiri dari beberapa kelas pengadilan, khususnya untuk pengadilan tingkat pertama, yang terbagi menjadi 3 kelas, Kelas 1A, Kelas 1B, dan

Kelas 2 (dalam Rakernas MA tahun 2005 diusulkan kelas baru yaitu Kelas 1A Khusus, yaitu untuk PN yang didalamnya terdapat beberapa Pengadilan Khusus). Fungsi Kelas Pengadilan memang bukan semata-mata sebagai sarana pos promosi, terdapat fungsi-fungsi lain, seperti penentuan jumlah maksimum pegawai, desain bangunan pengadilan dll. Namun walaupun berfungsi juga sebagai penentuan pos promosi, promosi tidak semata-mata merujuk pada Kelas Pengadilan, karena selain Kelas Pengadilan terdapat variabel-variabel lain, seperti Jawa-luar Jawa, Jakarta-luar Jakarta, beberapa kota besar dan kota lainnya dll. Jadi walaupun PN Jakarta Pusat memiliki kelas yang sama dengan PN Padang, namun secara sosiologis nilai PN JakPus dengan PN Padang berbeda.

Saat ini hakim dapat dimutasi ke wilayah mana saja di Indonesia, mulai dari Sabang sampai Merauke. Dalam tahap rekrutmen calon hakim juga diberikan semacam surat pernyataan bahwa ia bersedia untuk ditempatkan di mana saja. Pola mutasi semacam ini memang memiliki beberapa kelebihan, yaitu adanya pemerataan kualitas hakim di seluruh Indonesia, mengingat Mahkamah Agung dapat menugaskan hakim-hakim yang cukup baik ke daerah-daerah dimana resource hakim yang cukup baik kurang memadai.

Di sisi lain, pola mutasi seperti di atas selama ini berdampak juga pada kurang cukupnya kesempatan terhadap calon-calon hakim dari wilayah tertentu yang selama ini kurang dapat mendapatkan perhatian yang cukup dari Negara, sehingga walaupun Indonesia terdiri dari berbagai macam suku bangsa dengan keanekaragaman nilai-nilai serta hukum adat masing-masing, resource hakim umumnya di 'dominasi' dari beberapa wilayah saja, seperti Jakarta, beberapa kota besar di Jawa, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Bali, dan beberapa wilayah di Sulawesi.

Selain itu oleh karena wilayah Jawa merupakan wilayah yang memiliki kelebihan-kelebihan tertentu yang diakibatkan salah satunya karena ketidakmerataan kesejahteraan maka Jawa seakan menjadi 'primadona' bagi sebagian besar hakim. Ekses yang dapat timbul dari masalah ini adalah munculnya persaingan tidak sehat di antara para hakim, serta minimnya perhatian bagi pengadilan-pengadilan di luar Jawa serta wilayah-wilayah tertentu.

### **Pola Regionalisasi**

Dalam Kertas Kerja Pembaruan Sistem SDM Hakim khususnya dalam Bab VI tentang Sistem Pembinaan Karir Hakim (Mutasi dan Promosi) disebutkan prinsip *Tour of Area* memiliki beberapa kelemahan, yaitu besarnya dana yang dibutuhkan guna melakukan mutasi, mendorong praktek kolusif antara hakim dengan pihak yang memiliki kewenangan untuk melakukan mutasi karena banyak hakim yang enggan untuk ditempatkan di luar kota besar dan di luar pulau Jawa, memberikan dampak yang kurang baik bagi keluarga hakim karena hakim harus sering berpindah-pindah tugas ke wilayah yang cukup jauh dari tempat tugasnya semula, hakim menjadi kurang menguasai hukum adat, nilai-nilai masyarakat dan peraturan perundang-undangan di daerah, kurang mendorong munculnya hakim-hakim yang berasal dari putra daerah serta beberapa kekurangan lainnya.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Kertas Kerja Pembaruan Sistem Pembinaan SDM Hakim hal. 205-206.

Untuk mengatasi kekurangan-kekurangan tersebut Kertas Kerja tersebut merekomendasikan agar pemberlakuan pola Tour of Area diberlakukan dalam sistem region. Yang dimaksud dengan sistem region adalah pengadilan-pengadilan di Indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah, dimana hakim hanya dapat dimutasikan ke pengadilan lainnya yang masih berada dalam wilayah yang sama hingga pangkat tertentu atau hingga hakim tersebut diangkat menjadi Hakim Tinggi.

Dalam hal ini pembagian wilayah dapat diterapkan menjadi 3 wilayah, yaitu:

1. Wilayah Sumatera (termasuk kepulauan-kepulauan yang ada) dan Kalimantan.
2. Wilayah Sulawesi, Kepulauan Maluku, dan Papua
3. Wilayah Jawa, Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Khusus untuk pengadilan-pengadilan yang terdapat di propinsi DKI Jakarta tidak termasuk dalam pembagian wilayah tersebut, dengan maksud untuk menjadikan pengadilan-pengadilan yang ada di DKI Jakarta sebagai tempat bagi hakim-hakim terbaik dari ketiga wilayah tersebut.

Pembagian wilayah ini diterapkan semenjak masa rekrutmen hakim. Penempatan hakim akan dilakukan berdasarkan wilayah pengadilan dimana hakim tersebut mendaftar sebagai calon hakim. Apabila calon hakim mendaftar di salah satu tempat pendaftaran yang termasuk dalam wilayah 1 (Sumatera dan Kalimantan), maka calon hakim tersebut nantinya akan ditempatkan di salah satu pengadilan yang termasuk dalam wilayah 1 (Sumatera dan Kalimantan) tersebut, dan permutasian hakim tersebut hingga pangkat tertentu hanya akan dilakukan di pengadilan-pengadilan yang terdapat dalam wilayah tersebut.

Ekses yang diharapkan dari penerapan sistem regionalisasi ini adalah munculnya sentra-sentra pengadilan favorit baru di luar pengadilan yang ada di Jawa. Dengan dibatasinya 'harapan' akan dimutasi ke Jawa (kecuali jika hakim tersebut berasal dari region yang ada di Jawa tentunya), maka dengan sendirinya di setiap region akan terbentuk 1 atau lebih pengadilan yang menjadi pengadilan 'favorit'.

Ekses lainnya yang diharapkan yaitu dalam jangka panjang (30-50 tahun) diharapkan komposisi Hakim Agung lebih mencerminkan keberagaman Indonesia. Selain itu dengan dibatasinya mutasi hakim dalam masing-masing regionnya maka diharapkan hakim memiliki waktu yang lebih cukup untuk dapat menggali nilai-nilai masyarakat lokal, sehingga potensi berkembangnya hukum yang lebih 'berwatak' Indonesia dapat lebih tergali.

Selain ekseseks di atas, kelebihan lainnya yang langsung dapat terasa dengan pola mutasi berdasarkan sistem region adalah berkurangnya beban biaya yang ditimbulkan akibat mutasi hakim, baik beban biaya yang harus dikeluarkan oleh Mahkamah Agung, maupun beban biaya yang harus dikeluarkan oleh Hakim itu sendiri, mengingat jarak tempuh mutasi tidak akan terlalu jauh dari pos sebelumnya.

#### **Mutasi ke Pengadilan Tertentu Pengadilan-pengadilan di DKI Jakarta**

Seperti telah disebutkan di atas khusus untuk pengadilan-pengadilan yang terdapat di propinsi DKI Jakarta permutasian hakim ke pengadilan-pengadilan tersebut tidak terikat dalam pembagian 3 wilayah di atas. Dengan demikian berarti hakim-hakim yang akan ditugaskan pada pengadilan di DKI Jakarta tidak harus berasal dari hakim yang bertugas di wilayah Jawa, Bali dan Nusa Tenggara. Pada prinsipnya hakim yang dapat ditugaskan di DKI Jakarta adalah hakim-hakim terbaik yang terdapat pada masing-masing wilayah. Hakim yang dapat dipindahkan ke Jakarta tersebut adalah hakim-hakim yang memiliki pengalaman sebagai pimpinan pengadilan kelas 1A pada masing-masing wilayah yang memiliki track record yang baik serta memiliki prestasi yang baik.

#### **Mahkamah Syariah di Nanggroe Aceh Darussalam**

Dengan diundangkannya UU No. 11 Tahun 2006 maka yurisdiksi Pengadilan dalam lingkungan peradilan agama khusus untuk daerah aceh diperluas, tidak hanya menangani perkara-perkara perdata agama yang telah diatur dalam Kompilasi Hukum Islam, namun juga perkara-perkara hukum islam yang lebih luas yang diatur melalui Qanun-Qanun.

Mengingat cukup spesifiknya karakteristik Mahkamah Syariah, tentunya hakim yang akan ditugaskan pada mahkamah syariah tersebut haruslah memiliki pengetahuan yang memadai mengenai hukum islam yang lebih luas dari yang diatur dalam kompilasi hukum islam, hukum adat masyarakat Aceh, serta pengetahuan mengenai peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Aceh. Untuk itu maka hakim-hakim Agama yang dapat ditugaskan pada Mahkamah Syariah baik Kabupaten/Kota maupun Mahkamah Syariah Aceh terlebih dahulu harus diberikan pendidikan dan pelatihan mengenai hukum adat dan syariah yang berlaku di Aceh.

#### **D. Persyaratan Jabatan Ketua Pengadilan tertentu**

##### **DKI Jakarta**

Sebagai pengadilan yang terdapat di Ibukota Negara, pengadilan-pengadilan yang ada di DKI Jakarta memiliki nilai strategis, selain karena besarnya perhatian masyarakat terhadap pengadilan-pengadilan tersebut, kompleksitas perkara, dan lain sebagainya, pengadilan-pengadilan di DKI Jakarta membutuhkan kualifikasi pimpinan pengadilan khususnya Ketua Pengadilan yang lebih dibandingkan dengan pengadilan-pengadilan lainnya. Untuk menentukan hakim yang tepat untuk menduduki jabatan ini bukanlah permasalahan yang mudah, bahkan tak jarang penempatan hakim menjadi Ketua Pengadilan di salah satu pengadilan di DKI Jakarta dicurigai baik oleh masyarakat maupun kalangan hakim sendiri mengandung praktek-praktek KKN.

Untuk meminimalisir munculnya dugaan-dugaan tersebut, serta guna mendapatkan hakim yang tepat maka khusus untuk jabatan Ketua Pengadilan di DKI Jakarta, baik Pengadilan Tingkat Pertama maupun Tingkat Banding penyingkapan calon Ketua Pengadilan tersebut dilakukan dengan mekanisme *Fit & Proper Test*. Dalam hal posisi dimaksud akan kosong, Mahkamah Agung memberitahukan kepada seluruh pengadilan dalam lingkungan peradilan terkait mengenai dibukanya kesempatan bagi hakim untuk mencalonkan diri untuk mengisi posisi tersebut disertai persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi. Daftar nama pendaftar jabatan tersebut yang



memenuhi persyaratan administratif dipublikasikan kepada para hakim untuk mendapatkan tanggapan atas para calon tersebut. Kemudian para calon tersebut harus mengikuti beberapa tahapan penyingkapan yang teknisnya akan diatur lebih lanjut oleh Mahkamah Agung.

### **Nanggroe Aceh Darussalam**

Dengan di undangkannya UU No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh maka khusus untuk daerah aceh dibentuk Mahkamah Syariah Kabupaten/Kota sebagai pengadilan tingkat pertama dan Mahkamah Syariah Aceh sebagai pengadilan tingkat banding yang merupakan bagian dari lingkungan Peradilan Agama. Pada prinsipnya Mahkamah Syariah di Aceh adalah Pengadilan Agama dan Pengadilan Tinggi Agama yang kewenangannya diperluas. Dalam UU tersebut khusus untuk jabatan pimpinan pengadilan diatur persyaratan-persyaratan khusus, yang diatur dalam pasal 135 ayat (3) dan (4) UU No. 11 Tahun 2004. Persyaratan khusus tersebut yaitu:

- a. untuk dapat diangkat menjadi Ketua dan Wakil Mahkamah Syariah Aceh harus memperhatikan pengalamannya sebagai hakim tinggi di Mahkamah Syariah Aceh;
- b. Ketua dan Wakil Ketua Mahkamah Syariah Kabupaten/Kota diangkat oleh Ketua Mahkamah Agung atas usul Ketua Mahkamah Syariah Aceh.

Walaupun tidak tegas dinyatakan apakah untuk menduduki jabatan Ketua dan Wakil Mahkamah Syariah Aceh harus **sedang** atau **pernah** bertugas sebagai hakim tinggi di Mahkamah Syariah Aceh, namun tampaknya secara tersirat UU tersebut menghendaki demikian. Untuk itu perlu diatur secara tegas bahwa untuk menduduki jabatan Pimpinan Mahkamah Syariah harus Hakim Tinggi Agama, selain harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh UU Peradilan Agama, juga harus pernah atau sedang bertugas sebagai Hakim Agama pada Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syariah Aceh.

### **E. Pembatasan Masa Jabatan Ketua Pengadilan Tinggi**

Suatu sistem SDM yang baik adalah sistem yang memungkinkan berjalannya proses regenerasi. Dalam sistem karir hakim, jabatan Ketua Pengadilan Tinggi merupakan jabatan tertinggi yang dapat dicapai oleh hakim, kecuali jika hakim tersebut dipilih oleh DPR untuk menduduki jabatan Hakim Agung. Jika seorang Hakim diangkat menjadi Ketua Pengadilan Tinggi maka kecil kemungkinan baginya untuk kembali menjadi hakim anggota, karena dapat dipandang sebagai bentuk pemberian sanksi. Umumnya hakim tersebut akan tetap menjadi pimpinan pengadilan di pengadilan tingkat banding yang lain.

Terlampau seringnya seorang hakim menduduki jabatan Ketua Pengadilan Tinggi berimplikasi pada terhambatnya pola regenerasi hakim serta karier hakim-hakim secara keseluruhan, mengingat keterbatasan formasi yang tersedia. Untuk mengatasi hal itu maka perlu diatur pembatasan masa jabatan Ketua Pengadilan Tinggi, dalam hal ini sebanyak 3 (tiga) kali. Jika seorang hakim telah menjabat sebagai Ketua Pengadilan Tinggi sebanyak 3 kali maka hakim tersebut akan di 'tarik' ke Mahkamah Agung untuk menjadi staf ahli untuk membantu Mahkamah Agung melakukan



pembinaan terhadap hakim atau menduduki jabatan struktural di Mahkamah Agung jika memang memenuhi syarat.

**Bab III**  
**Draft**

**PROMOSI DAN MUTASI HAKIM**  
*alternatif*  
**KENAIKAN PANGKAT, JABATAN, DAN PEMINDAHAN HAKIM**

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan ini ini yang dimaksud dengan :

1. Hakim adalah hakim di lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Agama dan Peradilan Tata Usaha Negara serta hakim yang dipekerjakan untuk tugas peradilan (justisial).
2. Pengadilan adalah Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat Banding di lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Agama dan Peradilan Tata Usaha Negara.
3. Pimpinan Pengadilan adalah hakim yang diberi tugas tambahan sebagai Ketua/Wakil Ketua Pengadilan.
4. Jabatan Pimpinan Pengadilan terdiri dari Ketua dan Wakil Ketua Pengadilan di lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Agama, dan Peradilan Tata Usaha Negara.
5. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat pangkat/jabatan seorang hakim yang digunakan sebagai dasar penggajian dan pengisian jabatan dan atau posisi tertentu.
6. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan kepada hakim atas prestasi kerja dan kesetiaan serta pengabdianya terhadap negara.
7. Mutasi adalah perpindahan tugas seorang hakim dari satu tempat ke tempat tugas baru.
8. Pejabat yang Berwenang adalah Pejabat yang Berwenang menetapkan mutasi dan kenaikan pangkat hakim sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Pasal 2**

- (1) Nama dan susunan pangkat Hakim adalah seperti yang terdapat dalam Lampiran I aturan ini.
- (2) Jenjang pangkat di Pengadilan seperti yang terdapat dalam Lampiran II aturan ini.
- (3) Jenjang pangkat Pimpinan Pengadilan adalah seperti yang terdapat dalam Lampiran III aturan ini.

**Pasal 3**

Kenaikan pangkat hakim ditetapkan pada tanggal .....

**Pasal 4**

Masa kerja untuk kenaikan pangkat dihitung sejak pengangkatan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil dengan status sebagai calon hakim.

**BAB II**

## **KENAIKAN PANGKAT**

### **Bagian Pertama Ketentuan Umum**

#### **Pasal 5**

- (1) Kenaikan pangkat diberikan kepada hakim yang berprestasi kerja dan memenuhi syarat lainnya yang ditentukan dalam aturan ini.
- (2) Metode untuk menilai prestasi hakim ditentukan oleh Mahkamah Agung, antara lain melalui pelaksanaan ujian kemampuan, penilaian pimpinan pengadilan, penilaian dari hasil pendidikan dan pelatihan dan sebagainya.

### **Bagian Ketiga Kenaikan Pangkat**

#### **Pasal 6**

Jenis-jenis kenaikan pangkat hakim adalah sebagai berikut:

1. Kenaikan pangkat reguler,
2. Kenaikan pangkat pilihan, berupa:
  - a. Kenaikan pangkat prestasi,
  - b. Kenaikan pangkat istimewa,
  - c. Kenaikan pangkat penyesuaian jabatan,
  - d. Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah,
3. Kenaikan pangkat anumerta
4. Kenaikan pangkat pengabdian

#### **Kenaikan Pangkat Reguler**

##### **Pasal 7**

- (1) Hakim dalam pangkat Hakim Pratama 1 sampai dengan Hakim Madya 1 dapat diberikan kenaikan pangkat reguler setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila :
  - a. Sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir;
  - b. Penilaian prestasi rata-rata bernilai cukup;
  - c. Tidak sedang diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat.
- (2) Hakim dalam pangkat Hakim Madya 1 sampai dengan Hakim Madya 3 dapat diberikan kenaikan pangkat reguler setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila:
  - a. Sekurang-kurangnya telah 7 tahun dalam pangkat terakhir;
  - b. Penilaian prestasi rata-rata bernilai cukup;
  - c. Tidak sedang diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat.
- (3) Hakim Utama 1 dapat diberikan kenaikan pangkat reguler, apabila:
  - a. Sekurang-kurangnya telah 7 tahun dalam pangkat terakhir;
  - b. Penilaian prestasi rata-rata bernilai cukup;
  - c. Tidak sedang diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat.

#### **Kenaikan Pangkat Prestasi**

##### **Pasal 8**

Hakim yang menunjukkan prestasi kerja baik selama 2 (dua) tahun terakhir, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila :

- a. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
- b. Tidak ada unsur penilaian prestasi di bawah nilai yang setara dengan nilai cukup dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Khusus unsur-unsur penilaian prestasi yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas teknis yudisial bernilai baik dalam 2 (dua) kali periode penilaian;
- d. Tidak pernah mendapatkan sanksi dalam 5 (lima) tahun terakhir.

#### **Kenaikan Pangkat Istimewa Pasal 9**

Hakim yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baik selama 1 (satu) tahun terakhir dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila :

- a. Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
- b. Setiap unsur-unsur penilaian prestasi hakim bernilai amat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir,
- c. Tidak pernah mendapatkan sanksi dalam 5 (lima) tahun terakhir.

#### **Kenaikan Pangkat Penyesuaian Jabatan Pasal 10**

- (1) Pada prinsipnya untuk dapat diangkat menjadi Pimpinan Pengadilan harus memenuhi jenjang kepangkatan seperti yang diatur dalam Pasal 2 ayat (3) dan Pasal 17.
- (2) Dalam kondisi tertentu, Mahkamah Agung dapat mengangkat hakim yang berpangkat setingkat lebih rendah dari pangkat yang ditentukan untuk menduduki jabatan pimpinan pengadilan.
- (3) Yang dimaksud dengan kondisi tertentu dalam ayat (2) adalah jika tidak tersedianya hakim yang berpangkat cukup untuk menduduki jabatan dimaksud, atau jika tidak ada hakim yang memenuhi persyaratan-persyaratan lainnya yang diatur dalam aturan ini untuk menduduki jabatan pimpinan pengadilan tersebut.
- (4) Pimpinan Pengadilan yang pangkatnya masih 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk Pimpinan Pengadilan, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila :
  - a. telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya;
  - b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun menduduki jabatan Pimpinan Pengadilan;
  - c. setiap unsur dalam penilaian prestasi kerjanya sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - d. Pada saat menjabat sebagai Pimpinan Pengadilan tersebut menunjukkan prestasi yang baik sebagai seorang Pimpinan.

#### **Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah Pasal 11**

Kenaikan pangkat belajar dapat diberikan kepada hakim apabila :

- a. Hakim telah menyelesaikan pendidikannya dan telah memperoleh ijazah Magister (S2) dan masih dalam pangkat Hakim Pratama 1, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi pangkat Hakim Pratama 2,
- b. Hakim telah menyelesaikan pendidikannya dan telah memperoleh ijazah ijazah Doktor (S3) dan masih dalam pangkat Hakim Pratama 1 atau pangkat Hakim Pratama 2, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi pangkat Hakim Pratama 3,
- c. Hakim sebagaimana dimaksud pada butir a atau b sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun berada dalam pangkat terakhir;
- d. Ijazah yang diperoleh sesuai dengan bidang tugasnya sebagai Hakim;
- e. Setiap unsur penilaian prestasi kerjanya sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir.

### **Kenaikan Pangkat Anumerta**

#### **Pasal 12**

- (1) Hakim yang dinyatakan tewas dapat diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi, kecuali jika Hakim tersebut telah berada dalam pangkat tertinggi dalam golongan tertinggi.
- (2) Kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku sejak tanggal hakim yang bersangkutan tewas.
- (3) Keputusan kenaikan pangkat anumerta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diberikan sebelum hakim tersebut dimakamkan.
- (4) Apabila tempat kedudukan Pejabat yang Berwenang jauh sehingga tidak memungkinkan pemberian kenaikan pangkat anumerta tepat pada waktunya, maka Ketua Pengadilan menetapkan keputusan kenaikan pangkat anumerta sementara.
- (5) Keputusan sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), ditetapkan menjadi keputusan Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila memenuhi syarat yang ditentukan.
- (6) Akibat keuangan dari kenaikan pangkat anumerta baru timbul setelah keputusan sementara ditetapkan menjadi Keputusan Pejabat yang Berwenang.

### **Kenaikan Pangkat Pengabdian**

#### **Pasal 13**

- (1) Hakim yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi, apabila :
  - a. Memiliki masa kerja sebagai hakim selama :
    - 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir.
    - 2) sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir.
    - 3) sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.
  - b. Setiap unsur penilaian prestasi kerjanya sekurang-kurangnya bernilai cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;

- c. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), mulai berlaku sejak:
    - a. Tanggal hakim yang bersangkutan meninggal dunia;
    - b. Tanggal 1 (satu) pada bulan dimana hakim yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.

#### **Pasal 14**

- (1) Hakim yang dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan Hakim oleh Tim Penguji Kesehatan dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku sejak tanggal yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan hakim.

#### **Ujian Dinas**

##### **Pasal 15**

- (1) Hakim dalam pangkat Hakim Pratama 4 untuk dapat dinaikan pangkatnya disamping harus memenuhi syarat yang ditentukan harus pula lulus ujian dinas yang dilaksanakan oleh Mahkamah Agung.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan ujian dinas ditentukan lebih lanjut oleh Mahkamah Agung.

### **BAB III MUTASI HAKIM**

#### **Bagian Pertama Tujuan**

##### **Pasal 16**

- (1) Mutasi bertujuan untuk mengisi kekosongan kebutuhan hakim pada suatu pengadilan dan serta sebagai sarana pembinaan karir hakim.
- (2) Dalam rangka menjalankan mutasi, Mahkamah Agung menetapkan Kelas Pengadilan sebagai pos mutasi dengan memperhatikan berbagai unsur, antara lain: luas wilayah, jumlah dan kepadatan penduduk, jumlah dan kompleksitas perkara, akses informasi, komunikasi, transportasi, sarana pendidikan, kesehatan, kedudukan kota/kabupaten, dll.

#### **Bagian Kedua Mutasi Jabatan**

##### **Pasal 17**

Pimpinan Pengadilan dapat memimpin hakim yang berpangkat setinggi-tingginya satu tingkat di atas pangkat Pimpinan Pengadilan.

#### **Persyaratan Untuk Menduduki Jabatan Pimpinan Pengadilan**

##### **Pasal 18**

Selain harus memenuhi persyaratan kepangkatan yang terdapat dalam Lampiran III aturan ini, untuk dapat diangkat sebagai Pimpinan Pengadilan juga harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Pimpinan Ketua Pengadilan Tingkat Pertama Kelas II
  - i) Berpengalaman sebagai hakim sekurang-kurangnya 10 tahun;
  - ii) Memiliki kemampuan teknis yudisial yang baik serta kemampuan manajerial dan pemahaman mengenai administrasi pengadilan yang baik
  - iii) Telah mengikuti pendidikan dan atau pelatihan Kepemimpinan
  - iv) Tidak pernah dijatuhi hukuman sanksi dalam 5 tahun terakhir; dan
  
- b) Pimpinan Pengadilan Tingkat Pertama Kelas I B
  - i) Berpengalaman sebagai hakim sekurang-kurangnya 10 tahun;
  - ii) Memiliki kemampuan teknis yudisial yang baik serta kemampuan manajerial dan pemahaman mengenai administrasi pengadilan yang baik
  - iii) Tidak pernah dijatuhi sanksi dalam 5 tahun terakhir;
  - iv) Pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
  - v) Berusia setinggi-tingginya 48 tahun pada saat akan menjabat.
  
- c) Pimpinan Pengadilan Tingkat Pertama Kelas I A
  - i) Berpengalaman sebagai hakim sekurang-kurangnya 10 tahun;
  - ii) Memiliki kemampuan teknis yudisial yang baik serta kemampuan manajerial dan pemahaman mengenai administrasi pengadilan yang baik;
  - iii) Tidak pernah dijatuhi sanksi dalam 5 tahun terakhir;
  - iv) Pernah menjabat sebagai Pimpinan Pengadilan sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun;
  - v) Pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
  - vi) Berusia setinggi-tingginya 50 tahun pada saat akan menjabat.
  
- d) Ketua Pengadilan Tingkat Banding
  - i) berpengalaman sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun sebagai Hakim Pengadilan Tingkat Banding atau 3 (tiga) tahun bagi Hakim Pengadilan Tingkat Banding yang pernah menjabat Ketua Pengadilan Tingkat Pertama;
  - ii) Memiliki kemampuan teknis yudisial yang baik serta kemampuan manajerial dan pemahaman mengenai administrasi pengadilan yang baik;
  - iii) Tidak pernah dijatuhi hukuman sanksi dalam 5 tahun terakhir;
  - iv) Pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
  - v) Pernah menjabat sebagai pimpinan Pengadilan Tingkat Pertama Kelas IA sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
  
- e) Wakil Ketua Pengadilan Tingkat Banding
  - i) berpengalaman sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun sebagai Hakim Pengadilan Tingkat Banding atau 2 (dua) tahun bagi Hakim Pengadilan Tingkat Banding yang pernah menjabat Ketua Pengadilan Tingkat Pertama;
  - ii) Memiliki kemampuan teknis yudisial yang baik serta kemampuan manajerial dan pemahaman mengenai administrasi pengadilan yang baik;
  - iii) Tidak pernah dijatuhi hukuman sanksi dalam 5 tahun terakhir;
  - iv) Pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;

### **Persyaratan Untuk Menduduki Jabatan Pimpinan Pengadilan Tertentu Pasal 19**

Khusus untuk jabatan-jabatan Pimpinan Pengadilan di wilayah tertentu, selain harus memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 18 juga harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- (1) Untuk dapat diangkat sebagai Ketua Pengadilan Tingkat Banding di DKI Jakarta maupun Ketua Pengadilan Tingkat Pertama tertentu, harus lulus ujian kelayakan & kepatutan (*fit & proper test*) yang dilakukan oleh Mahkamah Agung.
- (2) Untuk dapat diangkat sebagai Ketua dan Wakil Ketua Mahkamah Syariah Kabupaten/Kota :
  - a. Berpengalaman sebagai hakim sekurang-kurangnya selama 10 (sepuluh) tahun;
  - b. Pernah bertugas sebagai hakim syariah pada Mahkamah Syariah sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
  - c. Tidak pernah dijatuhi sanksi dalam 5 (lima) tahun terakhir;
  - d. Memiliki kemampuan teknis yudisial yang baik, serta kemampuan manajerial dan pemahaman administrasi pengadilan yang baik;
  - e. Memahami hukum adat/ syariah yang berlaku di Aceh;
  - f. Diusulkan oleh Ketua Mahkamah Syariah Aceh (Mahkamah Syariah Tingkat Banding).
- (3) Untuk dapat diangkat sebagai Ketua dan Wakil Ketua Mahkamah Syariah Aceh :
  - a. Berpengalaman sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun sebagai Hakim Tinggi Mahkamah Syariah Aceh /Hakim Tinggi Pengadilan Agama Tingkat Banding atau 3 (tiga) tahun bagi Hakim Tinggi Mahkamah Syariah/ Hakim Tinggi Pengadilan Agama Tingkat Banding yang pernah menjabat Ketua Mahkamah Syariah Kabupaten/Kota;
  - b. Memiliki kemampuan teknis yudisial yang baik, serta kemampuan manajerial, pemahaman administrasi pengadilan yang baik;
  - c. Memahami hukum adat/ syariah yang berlaku di Aceh;
  - d. Tidak pernah dijatuhi hukuman sanksi dalam 5 tahun terakhir.

### **Masa Jabatan Pimpinan Pengadilan Pasal 20**

- (1) Masa jabatan Ketua Pengadilan di suatu Pengadilan Tingkat Pertama dan Pengadilan Tingkat banding paling lama 4 (empat) tahun.
- (2) Khusus untuk Pengadilan Tingkat Pertama Kelas 1A, masa jabatan Pimpinan Pengadilan selama-lamanya adalah 3 (tiga) tahun.
- (3) Seorang hakim hanya dapat menjabat sebagai Pimpinan Pengadilan Tingkat Banding paling banyak 3 (tiga) kali di Pengadilan Tingkat Banding yang berbeda.
- (4) Hakim Tinggi Pengadilan Tingkat Banding yang telah menjabat sebagai Ketua Pengadilan Tingkat Banding sebanyak 3 (tiga) kali ditugaskan di Mahkamah Agung sebagai staf ahli atau jabatan struktural lain yang tersedia jika memenuhi kualifikasi yang ditentukan untuk jabatan struktural tersebut.



### **Kenaikan Jenjang Hakim Pasal 21**

- (1) Untuk dapat diangkat menjadi hakim Pengadilan Tingkat Banding seorang hakim harus lulus ujian eksaminasi yang dilaksanakan oleh Mahkamah Agung,
- (2) Untuk dapat mengikuti ujian eksaminasi dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. Berusia sekurang-kurangnya 40 (empat puluh) tahun dan setinggi-tingginya berusia 57 (lima puluh tujuh) tahun;
  - b. Berpengalaman sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun sebagai Pimpinan Pengadilan Tingkat Pertama, atau 15 (lima belas) tahun sebagai hakim Pengadilan Tingkat Pertama;
  - c. Sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat Hakim Madya 3;
  - d. memiliki pengalaman kerja sebagai hakim (*track record*) yang baik.
- (3) Untuk dapat dicalonkan menjadi hakim agung seorang hakim harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. Berusia sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) tahun dan setinggi-tingginya berusia 60 (enam puluh) tahun;
  - b. Berpengalaman sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun sebagai hakim termasuk sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sebagai Hakim Tinggi Pengadilan Tingkat Banding;
  - c. Memiliki pengalaman kerja sebagai hakim (*track record*) yang baik.

### **Pembagian Wilayah Pengadilan Pasal 22**

- (1) Untuk kepentingan mutasi, wilayah pengadilan dibagi ke dalam 3 (tiga) wilayah (region), yaitu :
  - a. Wilayah Sumatera dan Kalimantan,
  - b. Wilayah Jawa, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur, dan
  - c. Wilayah Sulawesi, Kepulauan Maluku dan Papua.
- (2) Pengadilan-pengadilan yang berada di DKI Jakarta dikecualikan dari pembagian wilayah di atas.

### **Pasal 23**

- (1) Penempatan hakim dimulai pada saat penempatan pertama kali sejak calon hakim diangkat menjadi hakim.
- (2) Penempatan hakim pertama kali dilakukan di salah satu pengadilan yang berada dalam satu wilayah (region) tempat dimana hakim tersebut mendaftar.
- (3) Mutasi Hakim dalam Pangkat Hakim Pratama 1 sampai dengan Hakim Madya 1 dilakukan di antara pengadilan-pengadilan dalam lingkungan peradilan sejenis yang ada dalam masing-masing wilayah.
- (4) Hakim yang telah mencapai pangkat Hakim Madya 1 dapat dipindahkan ke pengadilan yang berada di luar wilayah (region) seperti yang diatur dalam Pasal 22

### **Pasal 24**

- (1) Untuk dapat dipindahkan/dimutasikan ke pengadilan-pengadilan Kelas IA tertentu selain harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 2 ayat (2) seorang hakim juga harus memenuhi persyaratan:
  - a. Berusia setinggi-tingginya 48 tahun;
  - b. Memiliki pengalaman sebagai hakim (*track record*) yang baik;
  - c. Mempunyai kemampuan teknis yudisial yang baik.
- (2) Untuk dapat dipindahkan/dimutasikan ke pengadilan-pengadilan Kelas IB tertentu selain harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam pasal 2 ayat 2 juga harus memenuhi persyaratan:
  - a. Berusia setinggi-tingginya 45 tahun;
  - b. Memiliki pengalaman sebagai hakim (*track record*) yang baik;
  - c. Mempunyai kemampuan teknis yudisial yang baik.
- (3) Pengadilan-pengadilan kelas IA dan IB tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) ditetapkan lebih lanjut oleh Mahkamah Agung.

#### Pasal 25

Seorang hakim dapat dipindahkan ke salah satu pengadilan yang berada di DKI Jakarta apabila :

- a. Berpangkat serendah-rendahnya Hakim Madya 2;
- b. Berusia setinggi-tingginya 50 (lima puluh) tahun;
- c. Mempunyai kemampuan teknis yudisial yang baik;
- d. Memiliki pengalaman sebagai hakim (*track record*) yang baik;
- e. Merupakan hakim terbaik dari masing-masing wilayah.

#### Pasal 26

- (1) Masa tugas hakim dalam suatu pengadilan adalah 4 sampai dengan 5 tahun.
- (2) Masa tugas hakim dalam suatu pengadilan terpendek adalah 2 sampai dengan 3 tahun.
- (3) Mahkamah Agung dapat melakukan penyimpangan atas ketentuan di atas untuk kepentingan dinas, yakni antara lain dalam hal:
  - a. Belum ada posisi lain yang dapat diisi oleh hakim yang bersangkutan.
  - b. Dibutuhkan dalam rangka melakukan pembinaan,
  - c. Adanya kekosongan jabatan pimpinan atau hakim pada suatu pengadilan yang harus segera di isi.
  - d. Bagi hakim-hakim yang bekerja di pengadilan khusus atau memiliki keahlian khusus.

#### Pasal 27

- (1) Pimpinan Pengadilan atau hakim yang telah memperoleh Surat Keputusan Mutasi dari Pejabat yang Berwenang pada Mahkamah Agung, diberi waktu paling lama 3 (tiga) bulan untuk menyelesaikan perkara-perkara yang diterimanya terutama penyelesaian minutasasi perkara.

- (2) Ketua/Wakil Ketua Pengadilan dilarang memberikan perkara baru kepada hakim yang telah menerima Surat Keputusan Mutasi, termasuk kepada Ketua/Wakil Ketua yang bersangkutan apabila juga menerima Surat Keputusan Mutasi.
- (3) Setelah waktu 3 (tiga) bulan tersebut yang bersangkutan belum melaksanakan mutasi maka Pimpinan Pengadilan baik Tingkat Pertama atau Tingkat Banding memberikan tegoran atau peringatan agar yang bersangkutan segera menjalankan tugasnya di tempat yang baru.
- (4) Apabila setelah diberikan tegoran/peringatan ternyata yang bersangkutan masih belum melaksanakan mutasi tersebut, maka Pimpinan Pengadilan Tingkat Pertama atau Tingkat Banding memberitahukan secara tertulis kepada yang bersangkutan (yang dimutasikan) untuk memilih tiga alternatif yaitu:
  - a. Segera melaksanakan mutasi, paling lambat dalam waktu 14 (empat belas) hari
  - b. Mengajukan permohonan pensiun
  - c. Diberhentikan dari jabatannya sebagai Hakim.
- (5) Bagi para Pimpinan Pengadilan atau hakim yang telah mendapat Surat Keputusan Mutasi hanya boleh menyelesaikan perkara yang sedang diperiksa yang telah memasuki tahap putusan (persiapan pembuatan/pembacaan putusan)..
- (6) Penyelesaian perkara yang masih dalam tahap pemeriksaan tidak dapat dijadikan alasan untuk belum melaksanakan mutasi, karena waktu yang diberikan hanya paling lama 3 (tiga) bulan dan perkara-perkara yang masih dalam tahap pemeriksaan tersebut harus dikembalikan kepada Pimpinan Pengadilan untuk ditunjuk majelis hakim yang baru.
- (7) Hakim yang dimutasi ke pengadilan di daerah terpencil mendapat tunjangan tambahan yang besarnya ditentukan oleh Mahkamah Agung.

#### **BAB IV PEJABAT YANG BERWENANG MENETAPKAN KENAIKAN PANGKAT DAN MUTASI HAKIM**

##### **Kenaikan Pangkat Pasal 28**

- (1) Pejabat yang Berwenang menetapkan kenaikan pangkat bagi hakim yang berpangkat Hakim Utama 1 sampai dengan pangkat Hakim Utama 2 adalah Sekretaris Mahkamah Agung.
- (2) Pejabat yang Berwenang menetapkan kenaikan pangkat bagi hakim yang berpangkat Hakim Pratama 1 sampai dengan pangkat Hakim Madya 3 adalah Direktur Jenderal yang bertanggung jawab di bidang pembinaan karir hakim di masing-masing lingkungan peradilan.
- (3) Penetapan kenaikan pangkat prestasi dilakukan setelah mendengar pertimbangan dari Tim Promosi dan Mutasi Hakim.
- (4) Komposisi Tim Promosi dan Mutasi Hakim ditentukan oleh Ketua Mahkamah Agung, dengan melibatkan Direktur Jenderal yang bertanggung jawab di bidang pembinaan karir hakim di masing-masing lingkungan peradilan, serta pihak yang di bidang pengawasan dan pendidikan & pelatihan hakim.

##### **Mutasi Hakim Pasal 29**

Direktur Jenderal masing-masing lingkungan peradilan berwenang untuk menetapkan mutasi hakim.

**BAB V  
KETENTUAN LAIN-LAIN**

**BAB VI  
KETENTUAN PERALIHAN  
Pasal**

**LAMPIRAN I**  
**NAMA DAN SUSUNAN PANGKAT HAKIM**

No.	Pangkat
1.	Utama 2
2.	Utama 1
3.	Madya 3
4.	Madya 2
5.	Madya 1
6.	Pratama 4
7.	Pratama 3
8.	Pratama 2
9.	Pratama 1

**LAMPIRAN II**  
**JENJANG PANGKAT HAKIM DI PENGADILAN**

No.	Tingkat/ Kelas Pengadilan	Pangkat	Maksimal Usia Awal
1.	Pengadilan TK Banding	Hakim Utama 1 s/d Hakim Utama 2	57 th
2.	Pengadilan TK I Kelas 1 A Tertentu	Hakim Madya 2 s/d Hakim Madya 3	48 th
3.	Pengadilan TK. I Kelas 1 A	Hakim Madya 1 s/d Hakim Madya 3	-
4.	Pengadilan TK I Kelas 1 B Tertentu	Hakim Madya 1 s/d Hakim Madya 3	45 th
5.	Pengadilan TK I Kelas 1 B	Hakim Pratama 4 s/d Hakim Madya 2	-
6.	Pengadilan TK I Kelas II	Hakim Pratama 1 s/d Hakim Madya 2	-

**LAMPIRAN III**  
**JENJANG PANGKAT PIMPINAN PENGADILAN**

<b>No.</b>	<b>Tingkat / Kelas Pengadilan</b>	<b>Pangkat</b>
1.	Pengadilan TK Banding	Hakim Utama 1 s/d Hakim Utama 2
2.	Pengadilan TK. I Kelas 1 A	Hakim Madya 2 s/d Hakim Madya 3
3.	Pengadilan TK I Kelas 1 B	Hakim Madya 2 s/d Hakim Madya 3
4.	Pengadilan TK I Kelas II	Hakim Madya 1 s/d Hakim Madya 2