

MEMAHAMI KOMISI YUDISIAL SEBAGAI UPAYA Mencari Sosok Komisioner Komisi Yudisial yang Ideal

Disusun Oleh:

MaPPI FH UI, ICW, LeIP, ICEL, PSHK, YLBHI, ICJR dan ILR

Komisi Yudisial (KY) dibentuk sebagai lembaga penyeimbang di sistem kekuasaan kehakiman Indonesia. Ketika era reformasi bergulir, salah satu agenda perubahan yang dilakukan adalah reformasi di dunia peradilan. Ketika itu, TAP MPR menyatakan perlu adanya pemisahan yang tegas antara fungsi yudikatif dengan cabang kekuasaan lainnya.¹ Konsep pemisahaan kekuasaan tersebut diwujudkan di dalam sistem penyatuan atap, dimana seluruh kewenangan administrasi, personel, keuangan dan organisasi pengadilan dipindahkan dari departemen ke Mahkamah Agung (MA). Konsekuensi dari adanya penyatuan atap di MA, akan memberikan kewenangan yang begitu besar bagi MA. Selain itu, timbul adanya kekhawatiran akan adanya monopoli kekuasaan kehakiman oleh MA.

Kekhawatiran adanya monopoli kekuasaan kehakiman oleh MA coba diatasi dengan dibentuknya lembaga Dewan Kehormatan Hakim (DKH) yang berwenang mengawasi perilaku Hakim, memberikan rekomendasi rekrutmen, promosi dan mutasi Hakim, serta menyusun kode etik bagi Hakim.² Pembentukan lembaga semacam DKH inilah menjadi cikal bakal pembentukan Komisi Yudisial. Kemudian saat perubahan ketiga UUD NRI 1945, MPR menambahkan satu pasal dalam Bab Kekuasaan Kehakiman, yaitu Pasal 24B mengenai Komisi Yudisial (KY). Kemudian UU Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial dibuat dan pada tahun 2005 KY berdiri di Indonesia. KY dibentuk dengan dua kewenangan konstitutif: (1) mengusulkan pengangkatan hakim agung dan (2) mempunyai wewenang lain dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim.³

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial mengatribusikan kewenangan KY kepada 7 (tujuh) orang Komisioner KY.⁴ Untuk memudahkan para komisioner menjalankan tugas dan kewenangannya, organisasi KY disusun menjadi 5 (lima) bidang yang diketuai oleh 5 (lima) orang anggota Komisioner. Bidang-bidang tersebut meliputi sebagai berikut,⁵

- Bidang rekrutmen Hakim
- Bidang pencegahan dan peningkatan kapasitas
- Bidang pengawasan hakim dan investigasi

¹ Indonesia, Ketetapan MPR RI Nomor X/MPR/1998 tentang Pokok-Pokok Reformasi Pembangunan dalam Rangka Penyelamatan dan Normalisasi Kehidupan Nasional sebagai Haluan Negara

² Rifqi Assegaf yang dikutip di dalam kata pengantar Buku Komisi Yudisial di Beberapa Negara Uni Eropa, (Jakarta:LeIP, 2002), Hal. vii

³ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Amandemen ke IV*, Ps. 24B
Lihat juga UU Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial sebagaimana telah diubah untuk pertama kali melalui UU Nomor 18 tahun 2011.

⁴ Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial (tujuh orang anggota KY kemudian diorganisasikan menjadi 1 (satu) orang ketua, 1 (satu) orang wakil ketua, dan 5 (lima) orang anggota)

⁵ Komisi Yudisial, *Peraturan Komisi Yudisial Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Susunan Organisasi dan Pembidangan Kerja Komisi Yudisial*, Pasal 3 ayat (2)

- Bidang hubungan antar lembaga dan layanan informasi
- Bidang sumber daya manusia, advokasi, hukum, penelitian dan pengembangan

Dalam melaksanakan tugasnya, Komisioner dibantu seorang Sekretaris Jendral (Sekjen) untuk memberikan dukungan dalam hal administratif dan teknis operasional. Sekjen KY membawahi 6 (enam) biro dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, berikut pembagian 6 biro di KY.⁶

- Biro rekrutmen, advokasi dan peningkatan kapasitas Hakim
- Biro pengawasan perilaku Hakim
- Biro Investigasi
- Biro perencanaan dan kepatuhan internal
- Biro umum
- Pusat analisis dan layanan informasi

Sebagai acuan kerja, Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2012 telah menetapkan Garis Besar Kebijakan dan Strategi Komisi Yudisial 2012-2016. Secara rinci, berikut adalah hal-hal yang hendak dilakukan KY dalam tahun 2012 – 2016:

- Meningkatkan kapasitas kelembagaan Komisi Yudisial yang bersih, transparan, amanah dan kredibel
- Mengembangkan sistem perencanaan dan pengelolaan anggaran secara efektif, efisien, dan tepat sasaran serta pengelolaan dan pengembangan SDM yang andal, kompeten dan profesional
- Meningkatkan kualitas layanan penanganan laporan masyarakat yang terintegrasi, transparan, cepat dan mudah diakses
- Meningkatkan kualitas dukungan dalam mendapatkan bakal calon yang layak menjadi calon Hakim Agung, Calon Hakim Adhoc di MA dan Hakim
- Meningkatkan kualitas dukungan dalam rangka memastikan Hakim terlindungi kehormatan dan keluhuran martabatnya
- Meningkatkan kapasitas dan mengupayakan kesejahteraan Hakim
- Meningkatkan kualitas dukungan dalam rangka mencegah Hakim melakukan pelanggaran Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) dan memastikan ditegakannya KEPPH terhadap hakim yang melanggar KEPPH
- Meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM KY yang berdisiplin tinggi, bermotivasi dan produktif
- Mengembangkan budaya kerja dan suasana kerja yang kondusif, kritis, egaliter, bermotivasi dan produktif
- Mengembangkan sistem informasi yang menyeluruh, terintegrasi, efisien dan sinergi.
- Meningkatkan kualitas layanan data dan informasi secara cepat, tepat dan berkualitas

⁶ Komisi Yudisial, *Peraturan Sekretaris Jendral Komisi Yudisial Republik Indonesia Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jendral Komisi Yudisial Republik Indonesia*, Ps. 4

KY telah berdiri hampir 1 (satu) dekade tetapi KY masih memiliki beberapa masalah dalam melaksanakan wewenangnya, melakukan relasi dengan MA dan manajemen internal organisasi KY. Melalui tulisan ini, secara singkat kami akan menguraikan masalah yang dimiliki KY dalam 3 (tiga) bagian, yaitu: menjaga harkat dan martabat hakim; relasi KY dengan MA; dan manajemen organisasi internal di KY.

A. MENJAGA DAN MENEGAKKAN KEHORMATAN, KELUHURAN MARTABAT, SERTA PERILAKU HAKIM

Jika melihat UUD NRI 1945 dan UU Komisi Yudisial, salah satu wewenang utama KY adalah menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim, yang menitikberatkan pemantauan dan pengawasan terhadap perilaku Hakim. Namun, pada implementasinya KY lebih fokus kepada pengawasan hakim saja. Padahal KY memiliki tugas lain seperti mengupayakan peningkatan kapasitas dan kesejahteraan Hakim.

Konsep dan visi pengawasan yang diusung oleh KY masih dipertanyakan. Selama ini konsep pengawasan melenceng sampai masuk ke dalam pengawasan terhadap putusan hakim. Padahal putusan hakim adalah ranah independensi hakim dan tidak bisa menjadi tolak ukur seseorang melakukan pelanggaran KEPPH atau tidak. Kemudian, pengawasan yang dilakukan oleh KY baru sebatas menindak hakim-hakim yang melakukan pelanggaran KEPPH. KY belum memperluas konsep pengawasannya pada pencegahan pelanggaran KEPPH.

Bisa dikatakan ketika muncul isu dugaan pelanggaran KEPPH di media, KY cukup sering memberi pernyataan akan menindak hakim yang bersangkutan. Pernyataan semacam ini memicu penggiringan opini bahwa hakim yang bersangkutan bersalah sebelum mengikuti proses pemeriksaan yang seharusnya. KY yang seharusnya menjaga kehormatan dan keluhuran hakim justru terlihat “menghakimi” hakim. Hal ini dapat memicu *public trust* masyarakat terhadap pengadilan semakin menurun.

Jika melihat laporan KY, hingga April 2014 terdapat laporan masyarakat sebanyak 1918 laporan.⁷ Bahkan data dari MA mencatat terdapat 117 Hakim yang dikenai sanksi disiplin, jumlah tersebut merupakan 56% dari total jumlah pegawai pengadilan yang dikenai sanksi disiplin. Berdasarkan data tersebut, bisa dilihat bahwa ke depannya KY perlu memikirkan suatu cara pengawasan yang bertujuan sebagai preventif Hakim dalam melakukan pelanggaran etik.

Dalam penegakan KEPPH, terdapat beberapa isu yang mencuat dalam pelaksanaannya:

- KEPPH di Indonesia bukan merupakan Kode Etik yang operasional seperti negara lain (misalnya merujuk Code of Conduct di New South Wales). Hal ini menyebabkan ada kesulitan dalam penegakan KEPPH di Indonesia karena kebingungan mengimplementasikan rumusan KEPPH yang terlalu luas.

⁷ Komisi Yudisial, *Kiprah 9 Tahun Komisi Yudisial*, (Jakarta: Komisi Yudisial, 2014), Hlm. 108

- Dalam praktik pengawasan, sangat mungkin terjadi tumpang tindih pengawasan antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial. Dalam suatu kasus, Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial bisa memeriksa hal yang sama sehingga Pelapor, Terlapor dan Saksi diperiksa oleh Mahkamah Agung dan kemudian oleh Komisi Yudisial. Hal ini menyebabkan ada pemeriksaan berulang untuk kasus yang sama dan pemborosan anggaran negara. Selain itu, Pelapor, Terlapor dan/atau Saksi terkadang tidak mau diperiksa oleh Komisi Yudisial karena merasa sudah diperiksa oleh Bawas Mahkamah Agung.
- Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial sering berlomba siapa yang terlebih dahulu menyelesaikan dugaan pelanggaran kode etik dan perilaku oleh Hakim. Jika pelanggaran dilakukan oleh Hakim pada Pengadilan Tingkat Pertama, Mahkamah Agung akan lebih mudah untuk melakukan pemeriksaan karena Ketua Mahkamah Agung tinggal memerintahkan Ketua Pengadilan Tingkat Banding untuk melakukan koordinasi pemeriksaan. Sedangkan Komisi Yudisial harus melakukan Rapat Pleno Komisioner untuk membentuk Tim yang akan melakukan pemeriksaan. Hal ini menyebabkan dalam banyak kasus, Bawas Mahkamah Agung lebih cepat melakukan pemeriksaan dibanding Komisi Yudisial.
- Diperlukan koordinasi intens antara Mahkamah Agung dengan Komisi Yudisial mengenai pelaksanaan pengawasan. Dalam praktik, Kabiro Pengawasan Komisi Yudisial dan Kepala Bawas Mahkamah Agung, menjalin hubungan baik untuk berkoordinasi dalam pengawasan Hakim. KaBawas Mahkamah Agung akan berkoordinasi dengan Kabiro Pengawasan jika ada dugaan pelanggaran kode etik dan perilaku. Kemudian, jika ada pengaduan dari masyarakat mengenai dugaan pelanggaran hukum acara, yang diajukan ke Komisi Yudisial, akan disampaikan oleh Komisi Yudisial ke Bawas Mahkamah Agung. Koordinasi semacam ini dilakukan dalam praktik.

B. KONFLIK KOMISI YUDISIAL DAN MAHKAMAH AGUNG

Idealnya, KY akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik jika ia mendapatkan dukungan dari Mahkamah Agung. Namun, pada kenyataannya hubungan KY dengan MA tidak selalu harmonis. Hubungan KY dengan MA sebagai pelaku kekuasaan kehakiman, ternyata tidak selalu harmonis. Bermula pada tahun 2005, ketika KY memeriksa majelis hakim Pengadilan Tinggi (PT) Jawa Barat (Jabar), pemutus kasus Pilkada Depok⁸. Para hakim tersebut menganulir kemenangan Nurmahmudi Ismail sebagai walikota Depok. KY mengirimkan rekomendasi ke MA agar memecat ketua majelis hakim (yang juga ketua PT Jabar) dan memberi peringatan keras secara tertulis kepada dua hakim lainnya. Namun, MA tidak segera menindaklanjuti rekomendasi KY, sampai-sampai KY mengancam mengirimkan surat teguran ke MA.⁹

⁸Komisi Yudisial Periksa Hakim PT Jabar, detik.com, 29 Agustus 2005. <http://news.detik.com/read/2005/08/29/104735/431009/10/komisi-yudisial-periksa-hakim-pt-jabar-satu-lawan-satu?nd771104bcj>

⁹Komisi Yudisial Kirim Surat Teguran Ke MA, merdeka.com, 24 Oktober 2005 (<http://www.merdeka.com/politik/komisi-yudisial-kirim-surat-teguran-ke-ma-6qlm82g.html>)

Pada tahun yang sama, Ketua MA Bagir Manan, menolak memenuhi panggilan KY terkait perkara dugaan penyuapan yang dilakukan oleh Probosutedjo.¹⁰ Belum selesai kasus Bagir Manan, giliran Harifin Tumpa mangkir dari panggilan KY.¹¹ Harifin dipanggil sebagai mantan Ketua Pengadilan Tinggi DKI Jakarta terkait kasus sengketa lahan Arthaloka.

Kondisi semakin memanas pada saat KY mengusulkan gagasan seleksi ulang hakim agung.¹² KY ditemani Menteri Hukum dan HAM Hamid Awaluddin, menemui Presiden Susilo Bambang Yudoyono untuk membahas seleksi ulang tersebut.¹³ Mereka menyarankan presiden agar mengeluarkan Perppu sebagai dasar hukum. Namun, Perppu yang mereka minta pada akhirnya tidak pernah terbit.

Kisruh berkepanjangan tak kunjung surut. Media memberitakan 13 hakim agung yang dianggap bermasalah berdasarkan keterangan KY.¹⁴ Pemberitaan itu menyulut kemarahan MA. Para hakim yang disebutkan namanya melaporkan Ketua KY, Busyro Muqodas ke Kepolisian dengan tuduhan pencemaran nama baik.¹⁵

Perseteraan berlanjut ketika 40 hakim agung pada bulan Maret 2006 mengajukan permohonan uji materiil UU No. 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial kepada Mahkamah Konstitusi (MK). Pada intinya pemohon beralasan bahwa makna kata “hakim” dalam pasal 24 B (1) UUD 1945 tidak dimaksudkan untuk Hakim Agung dan Hakim Konstitusi. Ketentuan dalam UU KY dan UU Kekuasaan Kehakiman yang mengatur bahwa KY berwenang melakukan pengawasan terhadap Hakim Agung dan Hakim Konstitusi dipandang pemohon bertentangan dengan pasal 24 B (1) UUD 1945. Oleh karena itu, KY tidak berwenang melakukan pengawasan terhadap Hakim Agung dan Hakim Konstitusi. MK mengabulkan sebagian sebagian permohonan pemohon. Menurut MK, hakim agung termasuk dalam hakim yang diawasi perilakunya oleh KY.

Tahun 2010, KY berupaya memeriksa tujuh hakim agung yang dinilai melanggar kode etik dan pedoman perilaku hakim. Namun, para hakim tersebut menolak menghadiri pemeriksaan. Mereka adalah Paulus Effendy Lotulung, Djoko Sarwoko, Ahmad Sukarja, I Made Tara, Mansur Kartayasa, Hakim Nyak Pha, dan Imam Soebechi.¹⁶

¹⁰Baca: Masih Penasaran, KY Surati Lagi Bagir Manan, detik.com, 27 Desember 2005 (<http://news.detik.com/read/2005/12/27/123936/506834/10/masih-penasaran-ky-surati-lagi-bagir-manan?n992204fksberita>); Bagir Di-deadline Komisi Yudisial, Suara Merdeka, 28 Desember 2005 (<http://www.suaramerdeka.com/harian/0512/28/naso1.htm>)

¹¹ Baca: Diperiksa KY Kasus Arthaloka, Hakim Agung Harifin Mangkir Lagi, detik.com, 7 Februari 2006. <http://news.detik.com/index.php/detik.read/tahun/2006/bulan/02/tgl/07/time/181317/idnews/534425/idkanal/10>

¹² KY Minta Presiden Terbitkan Perppu Seleksi Ulang Hakim Agung, hukumonline.com, 5 Januari 2006 (<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol14157/ky-minta-presiden-terbitkan-perppu-seleksi-ulang-hakim-agung>)

¹³ ibid

¹⁴ 13 Hakim Agung Dipastikan Mengambil Langkah Hukum, hukumonline.com, 1 Februari 2006 (<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol14303/13-hakim-agung-dipastikan-mengambil-langkah-hukum>)

¹⁵ Sejumlah Hakim Agung Adukan Ketua KY ke Mabes Polri, merdeka.com, 10 Februari 2006, (<http://www.merdeka.com/peristiwa/sejumlah-hakim-agung-adukan-ketua-ky-ke-mabes-polri-yrfwjyz.html>)

¹⁶ Baca: <http://new.hukumonline.com/berita/baca/lt4bfaa8obcdceo/hakim-agung-mangkir-ky-akan-vonis-secara-iin-absentiai>

Pada tahun 2012, konflik sedikit menurun, bahkan dianggap sebagai periode terbaik dalam sejarah hubungan MA dan KY. Buktinya, empat peraturan bersama berhasil disepakati dan ditandatangani.¹⁷ Hal ini tidak terlepas dari peran tim penghubung yang dibentuk kedua lembaga.¹⁸ Tim ini bertugas membahas dan menampung seluruh persoalan yang patut dibicarakan antar kedua lembaga.

Namun, hubungan MA-KY kembali memanas pada tahun 2015. Januari 2015, perhatian publik tertuju pada Hakim Agung Timur Manurung yang diperiksa Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terkait kasus dugaan suap rekomendasi tukar-menukar kawasan hutan di Bogor.¹⁹ Dia diperiksa sebagai saksi. Dia juga dikabarkan makan malam dengan terdakwa korupsi dan seorang pengacara di sebuah restoran di Jalan Sudirman, Jakarta.²⁰ Ketua MA tidak mau berkomentar atas kasus tersebut.²¹ Namun, KY telah membentuk tim investigasi.²² Timur pun mengancam melaporkan komisioner KY ke Polisi.²³

Februari 2016, KY dan MA juga terlibat dalam perbedaan pendapat dalam kasus Sarpin Rizaldi, hakim pada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, yang menerima gugatan praperadilan Komjen Budi Gunawan. Hakim Sarpin memperluas objek praperadilan dimana penetapan tersangka bisa dijadikan objek praperadilan. Putusan tersebut menyita perhatian publik. KY mengecam dan berencana memeriksa hakim Sarpin karena diduga melakukan pelanggaran KEPPH.²⁴ Sedangkan MA bersikukuh tidak akan memeriksa Sarpin.²⁵

Maret 2015, para hakim agung yang tergabung dalam kepengurusan Ikatan Hakim Indonesia (IKAHI) mengajukan *judicial review* terhadap undang-undang KY.²⁶ Mereka mempersoalkan aturan yang memberi wewenang KY terlibat dalam seleksi pengangkatan hakim bersama MA di tiga lingkungan peradilan melalui uji materi ke MK. IKAHI memohon pengujian Pasal 14A ayat (2), (3) UU No. 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum, Pasal 13A ayat (2), (3) UU No. 50 Tahun 2009 tentang Peradilan Agama,

¹⁷ <http://www.pembaruanperadilan.net/v2/2012/09/ma-dan-ky-sepakati-empat-peraturan-bersama/>

¹⁸ KY dan MA Sepakati Tim Penghubung, [Suaramerdeka.com](http://www.suaramerdeka.com), 8 Desember 2011 (<http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2011/12/08/103768/KY-dan-MA-Sepakati-Tim-Penghubung>); KY Tunjuk Tim Mediasi dan Asistensi, [hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), 17 Desember 2011 (<http://new.hukumonline.com/berita/baca/lt4eec4101cb3e0/ky-tunjuk-tim-mediasi-dan-asistensi>)

¹⁹ <http://nasional.kompas.com/read/2015/01/13/1105012/KPK.Periksa.Hakim.Agung.Timur.Manurung.Terkait.Kasus.Bos.Sentul.City>

²⁰ <http://news.detik.com/read/2015/03/17/132619/2861038/10/hakim-agung-dinner-dengan-terdakwa-korupsi-ketua-ma-langsung-ke-pak-timur?nd771104bcj>

²¹ Ibid

²² Ibid

²³ http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2015/03/18/152976/hakim-agung-timur-manurung-ancam-polisikan-ky/#.VVB8c_ntmko

²⁴ Komisi Yudisial akan Periksa Hakim Sarpin, [cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com), <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20150331153500-12-43257/komisi-yudisial-akan-periksa-hakim-sarpin-lusa/>

²⁵ MA Tegaskan Tak Akan Periksa Hakim Sarpin, [hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), 26 Maret 2015 (<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt55142107654a6/ma-tegaskan-tak-akan-periksa-hakim-sarpin>)

²⁶ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt552908e28ade3/ma-beri-sinyal-dukung-judicial-review-ikahi>

dan Pasal 14A ayat (2), (3) UU No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Menurut IKAHI, kewenangan KY dalam proses seleksi pengangkatan hakim mendegradasi peran IKAHI untuk menjaga kemerdekaan (independensi) yang dijamin Pasal 24 UUD 1945. Selain itu, Pasal 21 UU Kekuasaan Kehakiman menyebutkan organisasi, administrasi, dan finansial MA dan badan peradilan berada di bawah kekuasaan MA. Langkah IKAHI tersebut mendapat kecaman dari banyak pihak.²⁷ Apalagi beberapa bulan sebelum IKAHI mengajukan *judicial review* ini, MA dan KY sudah menyepakati draft Peraturan Bersama MA-KY tentang Seleksi Pengangkatan Hakim yang tinggal ditandatangani oleh pihak MA.

Kami menemukan beberapa masalah mendasar terkait relasi MA dengan KY. Sebenarnya konflik yang terjadi saat ini hanya di permukaan saja. Tahun 2009 saat menyusun Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, ada masalah yang belum selesai yaitu perbedaan pandangan mengenai teknis yudisial. Terdapat area abu-abu antara pelanggaran etik murni dengan teknis yudisial yang menyisakan beragam penafsiran (misalnya pelanggaran hukum acara). KY merasa area abu-abu ini menjadi pintu masuk untuk memeriksa Hakim, sedangkan MA tidak setuju karena hal ini sudah masuk ranah persidangan dan ranah independensi hakim. Seharusnya MA dan KY harus duduk kembali untuk membahas mengenai area abu-abu ini.

Kemudian, masalah berikutnya adalah komunikasi MA dengan KY. Pada masa penyusunan 4 Peraturan Bersama di tahun 2012, hubungan MA dan KY cukup baik dikarenakan ada jalur komunikasi yang terarah diantara dua lembaga. Pada KY terdapat juru bicara yang mewakili sikap resmi lembaga sekaligus menyaring semua response yang diungkapkan oleh komisioner. Dengan kata lain, juru bicara bisa menjembatani komunikasi KY dan MA dengan baik. Sedangkan pada kondisi sekarang, hampir tidak ada pihak pada KY (utamanya) yang memainkan peran tersebut. Faktor personal representasi lembaga amat menentukan jalannya komunikasi di dua lembaga.

MA dan KY seharusnya menjadi *critical partner* yang mana saling menjaga relasi tetapi tetap bisa saling mengkritisi kebijakan dan kinerja lembaga. Oleh karena itu, hubungan MA dan KY tidak bisa mesra 100%. Mencari pola relasi seperti ini menjadi salah satu tantangan KY di periode selanjutnya.

C. KINERJA KOMISI YUDISIAL DALAM PENGELOLAAN ORGANISASI DAN SDM

Indikator Garis Besar Kebijakan dan Strategi Komisi Yudisial yang Kurang Tepat

Dalam sasaran-sasaran strategis yang ditentukan oleh KY, terdapat 3 (tiga) sasaran yang terkait dalam pengelolaan organisasi dan SDM KY, yaitu pada poin pengelolaan birokrasi yang kompeten dalam pelayanan publik, pengelolaan SDM yang berkualitas, dan penyusunan database Hakim. Dalam melihat kinerja dari pengelolaan organisasi di KY,

²⁷ <http://news.detik.com/read/2015/04/16/020423/2888710/10/koalisi-pemantau-peradilan-meminta-mk-tolak-gugatan-ikahi-atas-ky>, baca juga <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt553e15e57bf3e/kalangan-peradilan-kritik-judicial-review-ikahi>

perlu melihat hasil capaian kinerja dan indikator-indikator keberhasilan dari tiap sasaran strategis.

Salah satu metode dalam penyusunan indikator haruslah bersifat *scientific*, dimana *scientific* ini bersifat khusus, detail dan terfokus, dan mencerminkan tujuan dari lembaga. Sehingga indikator yang disusun bisa diperuntukan ke bagian di bawahnya.²⁸ Dari indikator kinerja KY yang disusun, ada satu indikator yang kurang tepat disusunnya, dan masih perlu adanya indikator-indikator lainnya untuk mencapai SDM KY yang berkualitas.

Salah satu indikator yang kurang tepat dapat dilihat pada sasaran strategis penyusunan database hakim. Salah satu indikator yang digunakan adalah jumlah pengunjung website. Indikator ini bisa dibilang kurang tepat jika dijadikan alat penilaian KY dalam penyusunan database hakim. Database Hakim seyogyanya digunakan untuk keperluan KY dalam hal pengawasan hakim dan rekrutmen calon hakim agung, sedangkan website digunakan sebagai bahan informasi untuk publik atau media interaksi KY dengan masyarakat. Akan lebih tepat jika indikator ini disusun di bagian sasaran strategis untuk mendukung terciptanya birokrasi yang kompeten dalam pelayanan publik.

Lebih jauh mengenai database hakim, KY membutuhkan sistem pendataan yang rapi dan diperbarui. Database yang dimiliki KY saat ini mayoritas adalah database mengenai hakim yang diduga dan sudah terbukti melakukan pelanggaran KEPPH. KY belum memiliki database yang rapi dan mutakhir mengenai hakim yang memiliki berintegritas dan berkualitas.

Selain itu, dalam penyusunan indikator untuk mencapai SDM KY yang berkualitas masih kurang menggali untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dari indikator yang ditentukan hanyalah pelatihan untuk personel KY dan jumlah pegawai yang akan direkrut. Padahal, rekrutmen pegawai harus disesuaikan juga dengan kebutuhan dari tiap bidang di organisasi tersebut. Selain itu, untuk melihat kinerja dari pegawai tersebut sudah baik atau tidak, perlu adanya indikator mengenai diadakannya evaluasi kinerja. Sehingga dari indikator tersebut bisa melihat sudah sejauh mana efektifitas dan rekrutmen dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, KY perlu memperhatikan penyusunan indikator kinerja. Karena penyusunan indikator ini menjadi penting untuk dijadikan acuan di tiap bagian KY dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Oleh karena itu pemahaman akan pengelolaan organisasi dan SDM menjadi sangat penting bagi Komisioner KY yang terpilih nantinya.

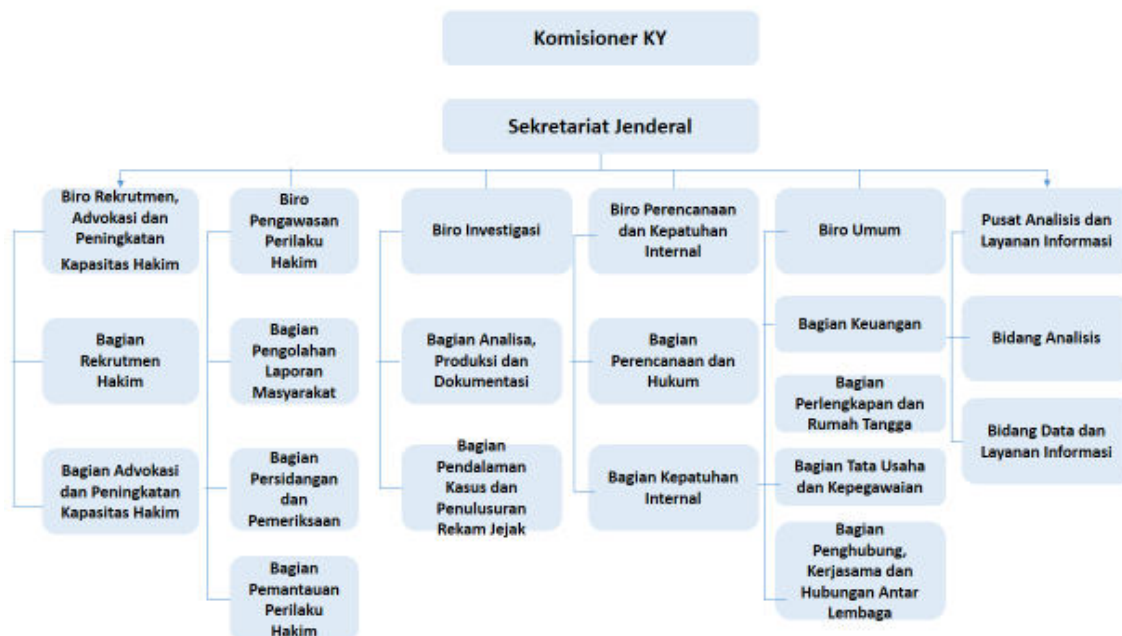
Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal

Undang-undang KY sebelum perubahan mengatur bahwa Sekretariat Jenderal KY bertugas memberikan dukungan teknis administratif kepada KY. Kata ‘teknis

²⁸ “Cara Membuat dan Menyusun KPI- Key Performance Indicators” dimuat di dalam <http://strategimanajemen.net/2012/12/10/cara-membuat-dan-menyusun-kpi-key-performance-indicators/> yang diunduh pada tanggal 7 Mei 2015 pada pukul 10.00 WIB

administratif' dinilai rancu dalam memberikan penjelasan terhadap tugas Sekretariat Jenderal. Dari rumusan kata tersebut bisa ditafsirkan bahwa Sekretariat Jenderal hanya memberikan dukungan administratif saja kepada KY. Di sisi lain, juga dapat ditafsirkan bahwa pelaksanaan fungsi teknis (fungsi utama KY) dengan fungsi pendukung (administratif) bergabung pada satu unit kerja, yaitu Sekretariat Jenderal.²⁹ Dengan demikian, Sekjen KY ditempatkan sebagai otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan terkait teknis dan administratif. Akibatnya, pelaksanaan wewenang, tanggung jawab, dan kontrol tidak terbagi dan terpusat pada posisi Sekjen. Selain beban kerja yang amat besar, pemusatan dua fungsi tersebut juga membuka celah pada ketidakberhasilan Sekjen dalam melaksanakan tugasnya, yang selanjutnya berimplikasi pada ketidakberhasilan organisasi. Disamping itu, ketidakjelasan pelaksanaan dua fungsi tersebut menyulitkan KY dalam menterjemahkan struktur yang ada dibawah Sekretariat Jenderal, sehingga unit yang melaksanakan fungsi utama tidak dapat dibedakan dengan unit pendukung administratif. Oleh karena itu, restrukturisasi organisasi KY dengan memisahkan dua fungsi tersebut menjadi penting dilakukan.

Pada tahun 2012, Undang-Undang KY direvisi dengan UU No. 18 Tahun 2011. Undang-undang perubahan ini sebenarnya tidak mengubah banyak struktur organisasi KY, khususnya struktur pada Sekretariat Jenderal KY. UU No. 18 Tahun 2011 menyebutkan bahwa Sekretariat Jenderal memiliki tugas memberikan dukungan administratif dan teknis operasional kepada KY. Perihal susunan dan tata kerja Sekretariat Jenderal diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden No 68 Tahun 2012. Menindaklanjuti perubahan tersebut, KY menyusun Peraturan Sekjen KY No. 4 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal.³⁰ Merujuk pada dua peraturan tersebut, secara sederhana struktur organisasi Sekretariat Jenderal KY saat ini dapat tergambar pada bagan berikut ini:



²⁹ Hal ini juga disoroti dalam Cetak Biru Komisi Yudisial Tahun 2010-2025, hlm. 98-99.

³⁰ Peraturan ini mengubah sekaligus mencabut Peraturan Sekretaris Jenderal KY No. 01 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal KY.

Sebagaimana telah disinggung sebelumnya, UU No. 18 Tahun 2011 tidak banyak mengubah struktur Sekretariat Jenderal KY. Undang-undang tersebut hanya merumuskan kembali kata ‘teknis administrasi’ yang sebelumnya dianggap rancu dan menjadi hambatan dalam pemberian dukungan oleh Sekretariat Jenderal. Dari bagan tersebut juga dapat dilihat bahwa pengemban fungsi utama dan fungsi pendukung masih berada di bawah Sekjen. Struktur semacam ini berdampak (secara langsung maupun tidak) pada tidak efektifnya pelaksanaan wewenang KY, karena segala kebijakan ataupun keputusan yang menyangkut dua pelaksanaan fungsi tersebut bermuara pada Sekjen. Permasalahan lainnya adalah fungsi utama organisasi dilaksanakan oleh tim-tim yang berasal dari eksternal lembaga, seperti staff ahli anotasi dan satuan tugas yang bersifat ad hoc. Seharusnya kemampuan ini dimiliki oleh internal organisasi dan dilaksanakan oleh tenaga fungsional. Sementara itu, pada KY sendiri status tenaga fungsional tersebut belum begitu jelas. Sebagai contoh, tenaga yang ada pada biro investigasi bukanlah tenaga fungsional walaupun mereka menjalankan fungsi utama organisasi. Begitu pula halnya dengan pengelolaan dan pembinaan SDM. Pelaksana fungsi utama dan fungsi pendukung tentunya memiliki kualifikasi kemampuan dan kompetensi yang berbeda, sehingga pengembangan kapasitas yang diperlukan di masing-masing unit tersebut juga tidak sama. Namun, dalam struktur organisasi KY sendiri belum jelas posisi pelaksana fungsi pengelolaan SDM ini. KY mempunyai biro kepegawaian, tetapi biro ini hanya mengurus administrasi kepegawaian, belum melaksanakan pengelolaan kepegawaian secara strategis. Padahal salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi adalah SDM yang berkualitas dalam pelaksanaan fungsi organisasi.

Jika dibandingkan dengan praktik pengelolaan organisasi pada lembaga lain, KPK misalnya, fungsi utama dan fungsi pendukung dipegang oleh dua unit yang berbeda tapi dengan eselonisasi yang sama. Fungsi pendukung dilaksanakan oleh Sekretariat Jenderal, sedangkan fungsi inti diselenggarakan oleh Deputi teknis yang di bawahnya berisikan tenaga fungsional.

Undang-Undang KY dan peraturan presiden memang telah membatasi bentuk organisasi dan fungsi yang dilaksanakan oleh sekretariat jenderal KY. Namun, tidak menutup kemungkinan KY melakukan perubahan struktur organisasi tanpa harus mengubah undang-undang. Salah satunya dengan pembentukan jabatan wakil sekretaris jenderal yang bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan fungsi teknis dan pendukung.

Penempatan Sumber Daya Manusia Komisi Yudisial (KY)

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa staf/pegawai yang bekerja di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial belum ditempatkan sesuai dengan keahliannya, misalnya saja bidang administrasi keuangan harusnya yang menempati posisi tersebut adalah orang yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi, akan tetapi menempati posisi tersebut adalah orang yang berlatarbelakang pendidikan hukum. Dampak dari hal tersebut adalah membuat kerja ekstra. Selain itu adanya tumpang tindih pekerjaan di Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial sehingga hasil ataupun output kurang maksimal. Misalnya staff yang bekerja di Bidang Data dan Layanan Informasi pada tataran praktik diminta untuk

melakukan riset atau kajian putusan hakim³¹, padahal secara normatif tugas dan wewenang untuk melakukan riset atau kajian putusan hakim tidak masuk ke dalam ruang lingkup kerja Bidang Data dan Layanan Informasi³². Selain itu latarbelakang pendidikan staff yang bekerja di Bidang Data dan Layanan Informasi adalah Informasi Teknologi (IT). Karena fungsi teknis operasional dan administratif di bawah kesekjenan KY maka hal ini dalam tataran prakteknya sulit menerjemahkannya dalam kerja – kerja di ruang lingkup kesekjenan sehingga membuat tumpang tindih *job description*.³³Fungsi teknis operasional merupakan tugas dan wewenang Komisioner KY dan merupakan *core business* KY, sedangkan fungsi administrasi yang berkaitan dengan anggaran, sarana dan prasarana menjadi tugas dan wewenang Sekjen.

Di samping itu, sebagai lembaga yang menjadi penyeimbang kekuasaan kehakiman. Idealnya SDM pada KY adalah orang-orang yang punya **“sense”** terhadap isu pengawasan hakim, isu peradilan, isu dinamika hubungan KY dengan mitra kerjanya, tetapi kultur SDM yang berkerja di KY masih sangat **‘birokratis’ yang kering ideologi dan inisiatif**. Memang tidak semua aparatur pada KY bersifat demikian, tetapi ini umum terjadi pada *layer* struktural yang memegang fungsi strategis seperti pejabat setingkat **eselon II dan eselon III**.

REKOMENDASI

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan. Pertama, KY perlu memikirkan kembali kedudukan KY di dalam sistem kekuasaan kehakiman Indonesia. Dalam konsep menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat serta perilaku hakim, KY seharusnya tidak hanya fokus dalam menindak pelanggaran KEPPH tetapi harus berorientasi pada upaya meminimalisasi jumlah Hakim yang melakukan pelanggaran dan tidak melupakan mengenai peningkatan kapasitas dan kesejahteraan hakim. Selain itu, KY juga perlu memperkuat posisinya sebagai penyeimbang MA dalam melakukan rekrutmen calon hakim agung, calon hakim ad hoc, dan calon hakim. Kedua, KY perlu juga menjalin hubungan yang lebih baik dengan MA. Harmonisasi ini pada akhirnya akan menunjang kinerja KY dalam melaksanakan wewenang dan tugasnya. Ketiga, dalam rangka melaksanakan wewenang dan tugasnya dengan baik, KY juga perlu melakukan perbaikan terhadap manajemen organisasi internalnya.

Oleh karena itu, kami, Koalisi Pemantau Peradilan mengusulkan profil calon Komisioner Komisi Yudisial periode 2015-2020 yang seharusnya dipilih oleh Panitia Seleksi, yaitu:

1. Komisioner yang paham kedudukan, wewenang, dan tugas Komisi Yudisial;
2. Komisioner yang memiliki visi pengawasan hakim yang ideal, bukan hanya fokus pada menindak pelanggaran Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) melainkan memiliki terobosan pengawasan yang mencegah hakim untuk melakukan pelanggaran KEPPH;

³¹ Hasil wawancara dengan informan di Komisi Yudisial tanggal 25 Mei 2015

³² Lihat Pasal 72 dan Pasal 73 Peraturan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial No. 4 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia

³³ Hasil wawancara dengan informan di Komisi Yudisial tanggal 25 Mei 2015

3. Komisioner yang bisa menjadi *critical partner* dan menjalin relasi yang baik dengan Mahkamah Agung;
4. Komisioner yang memiliki pengetahuan mengenai dunia peradilan yang mumpuni; dan
5. Komisioner yang memiliki kemampuan manajerial organisasi dan mempunyai visi untuk memperbaiki organisasi Komisi Yudisial.