

HANYA HAKIM YANG BERSIH DAN KOMPETEN YANG LAYAK ADILI KORUPTOR !

Rifqi Sjarief Assegaf

Abstract

The role of judge is undeniably important in eradicating the phenomenon of corruption and colution. Despite of that, the judge's integrity has been tainted by the fact that they also involved, in direct or indirect manner, in those practices. Regarding that, the writer contemplatively ask, "should we expect dirty broom could clean up dirty floor".

In order to avoid that, the writer are in favour with the idea of setting up special chambers for corruption cases and also nominating judges especially assigned to execute that job. However, it is reminded there are some factors which are still worth-considered prior the nomination of the candidates to fill that position.

Pendahuluan

Berdasarkan penelitian mengenai indeks persepsi terhadap korupsi yang dilakukan Transparency International (TI), selama 5 tahun berturut-turut, yaitu 1995 sampai dengan tahun 2000, Indonesia selalu menduduki posisi 10 besar negara paling korup di dunia.¹ Dan berdasarkan penelitian Political and Economic Risk Consultancy (PERC) tahun 1997, Indonesia menempati posisi negara terkorup di Asia.²

Korupsi di Indonesia terjadi di semua semua level dan bidang. Termasuk juga di peradilan. Dalam laporan mengenai *Bureaucratic and Judicial Bribery* oleh Daniel Kaufmann (1998), dinyatakan bahwa penyuapan di peradilan Indonesia adalah yang paling tinggi di antara negara-negara seperti Ukraina, Venezuela, Rusia, Kolombia, Mesir, Yordania, Turki dan lain-lain.³ Khusus korupsi di pengadilan, mantan Ketua Muda Mahkamah Agung (MA), Asikin Kusumah Atmadja, menyatakan

bahwa jumlah hakim korup di Indonesia mencapai sekitar 50%.⁴

Angka-angka di atas, bisa akurat bisa pula tidak. Terlepas dari itu, yang pasti tidak sedikit aparat penegak hukum, termasuk hakim, diyakini oleh masyarakat melakukan praktek yang tidak terpuji yaitu kolusi dan korupsi. Hal ini menyebabkan kepercayaan masyarakat terhadap aparat penegak hukum (termasuk hakim) menjadi rendah.

Dalam rangka pemberantasan kolusi dan korupsi, ada ungkapan yang belakangan ini sering dipergunakan untuk menggambarkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap aparat penegak hukum. "Bagaimana mungkin membersihkan lantai yang kotor dengan sapu yang kotor?"

Maksudnya, bagaimana mungkin memberantas KKN bila aparat penegak hukumnya –yang seharusnya memberantas KKN- terlibat KKN pula. Pertimbangan itulah yang kemudian menjadi dasar pemikiran dibuatnya aturan yang menyatakan perlunya dibentuk Komisi Anti Korupsi yang

konon sudah harus ada bulan Agustus 2001 ini.⁵

Komisi anti korupsi

Namun upaya pemberantasan KKN mustahil berjalan efektif bila kita selalu bekerja secara parsial. Komisi Anti Korupsi yang baik pun tidak akan dapat berjalan maksimal bila tidak didukung prasyarat lainnya seperti adanya:

(1) aturan hukum material pidana korupsi yang memadai; (2) adanya mekanisme pembuktian yang memudahkan proses pembuktian pelaku KKN- namun tidak melanggar HAM; (3) adanya mekanisme untuk menjamin partisipasi masyarakat untuk memberantas KKN, terutama yang menjamin hak memperoleh informasi dan hak untuk dilindungi bila melaporkan suatu dugaan KKN; (4) pengadilan yang independen, tidak memihak (termasuk pengadilan yang bersih) dan kompeten.

Hampir seluruh prasyarat di atas tidaklah kita miliki, termasuk dalam hal ini pengadilan yang independen, tidak memihak serta kompeten.⁶ Selain itu, selama ini tidak sedikit putusan pengadilan biasa (peradilan umum) dalam kasus korupsi yang tidak mencerminkan keadilan, dalam arti orang yang diduga kuat atau terbukti melakukan korupsi dibebaskan atau dihukum ringan/tidak setimpal.⁷ Keadaannya semakin buruk jika kita melihat bagaimana pengadilan biasa mengadili rekan sesama korpsnya yang diduga terlibat KKN.⁸

Dalam kondisi demikian, maka sebaik apapun hasil kerja Komisi Anti Korupsi nantinya, hampir bisa dipastikan tidak banyak koruptor yang akan dihukum atau bila dihukum pun hukumannya tidak setimpal.

Atas dasar pemikiran di atas, penulis mendukung adanya pembentukan badan peradilan khusus korupsi sepanjang memenuhi syarat antara lain: (1) pembentukan

pengadilan khusus ini membuka peluang untuk menyeleksi secara ketat hakim karir yang akan diangkat untuk menjadi hakim di dalamnya; (2) membuka peluang bagi *stakeholders* yang berkompeten untuk menjadi hakim *ad hoc*; (3) adanya pembentukan sistem yang baru di pengadilan ini dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip pengadilan yang baik, misalnya: independensi, imparialitas, kompeten, transparansi, partisipatif, akuntabilitas, mudah diakses, cepat dan sebagainya.

Peran sentral hakim

Hakim memegang peran yang sentral dalam proses peradilan. Hanya hakim yang baik yang dapat diharapkan memutus perkara yang mencerminkan rasa keadilan masyarakat, yakni yang sesuai dengan hukum. Telah banyak tulisan dan pandangan yang mengelaborasi kriteria-kriteria hakim yang baik.

Beberapa kriteria tersebut misalnya: memiliki kemampuan hukum (*legal skill*) dan pengalaman yang memadai; memiliki integritas, moral dan karakter yang baik; mencerminkan keterwakilan dari masyarakat (baik secara ideologis, etnis, gender, status sosial-ekonomi dan sebagainya)⁹; memiliki nalar yang baik; memiliki visi yang luas; memiliki kemampuan berbicara dan menulis; mampu menegakkan negara hukum dan bertindak independen dan imparial; memiliki kemampuan administratif; dan efisien.¹⁰

Hakim yang demikian, sayangnya, hanya dapat lahir dari suatu sistem yang baik. Menteri Kehakiman Belanda, Odette Buitendam, menyatakan bahwa *good judges are not born but made*, yaitu melalui suatu sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang baik.¹¹

Berbicara mengenai sistem rekrutmen, tidak dapat dilepaskan dari beberapa hal yaitu: apa persyaratan (kualifikasi) untuk dapat mengikuti

proses seleksi, siapa yang memiliki kewenangan untuk menyeleksi dan mengangkat serta bagaimana proses seleksi dilakukan.

Untuk selanjutnya, akan dielaborasi hal-hal seputar sistem rekrutmen terhadap hakim karier, hakim *ad hoc*, panitera dan juru sita.

Hakim karier syarat umur dan pengalaman:

Pada bagian ini akan dielaborasi persyaratan (kriteria) yang berhubungan dengan umur dan pengalaman kerja hakim.

Berapa umur minimal yang tepat dan berapa lama pengalaman kerja yang dianggap memadai untuk hakim yang akan ditempatkan menjadi hakim pada Pengadilan Korupsi?

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum (UU 2/1986) misalnya, calon hakim harus sudah berumur serendah-rendahnya 25 (dua puluh lima) tahun.¹² Sedangkan untuk menjadi ketua dan wakil ketua pengadilan negeri diwajibkan pengalaman kerja selama minimal 10 (sepuluh) tahun. Ketentuan yang sama diatur pula dalam Undang-Undang No. 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama (UU 7/1989)¹³ serta Undang-Undang No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (UU 5/1986).¹⁴

Dalam Undang-Undang No. 26 tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia (UU No.26/2000) yang merupakan pengadilan khusus (di bawah peradilan umum), persyaratan umur dan pengalaman kerja calon hakim di pengadilan khusus tersebut tidak diatur. Yang diatur hanya persyaratan bagi Hakim *Ad Hoc*.

Rasionalisasinya adalah, karena hakim karier yang akan ditempatkan menjadi hakim di pengadilan HAM tersebut dianggap telah memenuhi syarat menjadi hakim sebagaimana diatur dalam UU No. 2/1986. Dalam

Undang-Undang Kepailitan No. 4 tahun 1998 yang mengatur mengenai pengadilan niaga dinyatakan bahwa salah satu syarat menjadi hakim pada pengadilan niaga adalah telah berpengalaman sebagai hakim dalam lingkungan peradilan umum.¹⁵

Penulis berpandangan apabila pengadilan korupsi ini akan dijadikan pengadilan khusus yang berada di bawah peradilan umum, maka tidak perlu dibuat aturan khusus mengenai persyaratan umur bagi hakim pengadilan korupsi (di luar persyaratan yang ada di UU No. 2/1986). Yang perlu diatur adalah pengalaman kerja yang memadai, misalnya minimal 7 (tujuh) tahun kerja sebagai hakim.

Dengan pengalaman kerja tersebut diharapkan hakim di pengadilan korupsi telah memiliki pengalaman yang cukup dan wawasan yang lebih luas untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Yang lebih penting dari persyaratan di atas adalah siapa yang menyeleksi dan mengangkat serta bagaimana proses seleksinya.

Selain mengenai umur dan pengalaman, ada 1 (satu) syarat lain yang penting untuk diatur sebagai syarat bagi hakim pengadilan korupsi, yaitu bahwa yang calon hakim tersebut harus berhasil menyelesaikan program pelatihan khusus sebagai hakim pengadilan korupsi yang diadakan untuk itu. Hal ini diatur pula dalam UU Kepailitan.¹⁶

Siapa yang "mengangkat"

Perlu ditegaskan terlebih dahulu bahwa dengan asumsi pengadilan korupsi ini akan berada di bawah peradilan umum, maka pengangkatan hakim pengadilan korupsi ini tidak sama dengan pengangkatan hakim biasa. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa yang akan diangkat menjadi hakim pengadilan korupsi adalah hakim yang telah lebih dulu menjadi hakim di badan peradilan lain yaitu peradilan

umum (mengingat kesamaan yurisdiksi).

Dengan demikian, maka terminologi pengangkatan di sini sebenarnya adalah sama dengan promosi atau mutasi bagi hakim dalam peradilan umum.

Berdasarkan UU No. 14/1970 Pasal 11 ayat (1) *jo* UU No. 2/1986 Pasal 13 ayat (1), pembinaan terhadap hakim pengadilan negeri –termasuk di dalamnya mutasi dan promosi– dilakukan oleh Menteri Kehakiman (sekarang Menteri Kehakiman dan HAM).¹⁷ UU No.14/1970 kemudian diubah dengan UU No.35/1999 yang menyatakan bahwa kewenangan tersebut diberikan kepada MA. Namun UU tersebut memberikan masa transisi selama paling lama 5 tahun. Dan sampai sekarang perpindahan kewenangan tersebut belum terjadi. Dengan demikian maka berdasarkan hukum positif, kewenangan untuk mutasi dan promosi masih ada di tangan Menteri Kehakiman dan HAM RI.

Namun demikian, penulis berpandangan bahwa dalam RUU mengenai Pengadilan Korupsi, perlu dibuat aturan yang berbeda dengan UU No. 14/1970 mengenai siapa yang memiliki kewenangan untuk mengangkat hakim. Seharusnya kewenangan untuk mengangkat hakim untuk pengadilan korupsi diberikan kepada Departemen Kehakiman dan HAM, namun harus dengan persetujuan tertulis dari MA.

Latar belakang dari pemikiran untuk melibatkan MA adalah: (1) Hal tersebut sesuai dengan semangat UU No.35/1999; (2) mengingat perlunya dilakukan eksaminasi putusan sebagai salah satu tolok ukur untuk menilai kualitas calon hakim yang akan diangkat.¹⁸

Di sisi lain, keberadaan Departemen Kehakiman dan HAM dinilai masih perlu mengingat segala data mengenai personil pengadilan masih ada di

departemen tersebut. Selain itu, adanya 2 (dua) lembaga yang memiliki kewenangan tentang hal yang kurang lebih sama, lebih mencerminkan *checks and balances* dan dapat meminimalisir penunjukkan orang semata-mata berdasarkan subyektivitas belaka.¹⁹

Proses seleksi

Persyaratan yang “indah-indah” tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas dan integritas hakim tanpa adanya pengaturan yang baik mengenai siapa yang mengangkat dan menyeleksi dan terutama bagaimana proses seleksinya. Pengalaman selama ini membuktikan hal tersebut.

Walaupun UU No. 2/1986 mengatur syarat menjadi hakim secara begitu “indah”, antara lain calon hakim harus bertakwa pada Tuhan yang Maha Esa, setia pada Pancasila dan UUD 1945, berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela, namun pada kenyataannya tidak sedikit hakim yang diangkat memiliki sifat-sifat yang bertolak belakang dari syarat-syarat tersebut. Karena itu siapa yang mengangkat dan menyeleksi dan terutama bagaimana proses seleksi hakim menjadi faktor yang sangat menentukan.

Sebagaimana telah dijelaskan, pada dasarnya rekrutmen dalam konteks ini sama halnya dengan proses mutasi dan promosi. Selama ini proses mutasi dan promosi sering didasarkan pada suka atau tidak suka (*like and dislike*), kedekatan dengan pimpinan dan praktek suap.²⁰ Jarang ada parameter yang objektif yang digunakan untuk proses ini. Tidak ada transparansi di dalamnya. Tidak dibuka peluang partisipasi bagi masyarakat. Singkatnya, tidak ada akuntabilitas.

Jika kita menginginkan lahirnya hakim yang memenuhi kriteria-kriteria sebagaimana dijelaskan di atas, maka keempat hambatan di atas harus

diminimalisir. Ada beberapa prinsip yang penulis anggap penting untuk menjadi bagian dari sistem rekrutmen ini yakni sebagai berikut:

Parameter yang obyektif

Yang dimaksud parameter yang obyektif adalah sesuatu yang dapat menjadi tolok ukur untuk menilai kualitas dan integritas calon hakim. Beberapa metode seleksi yang dapat dilakukan untuk membuat parameter yang obyektif dalam menilai kualitas dan integritas calon hakim pengadilan korupsi adalah sebagai berikut:

Test²¹ : Untuk menguji kualitas calon hakim pengadilan korupsi perlu dibuat suatu test, baik secara lisan, terutama tertulis. Mengingat bahwa kualifikasi keahlian pada pengadilan korupsi lebih menekankan pada keahlian di bidang hukum pidana, maka test ini harus lebih ditekankan pada aspek hukum pidana.

Eksaminasi putusan: Eksaminasi putusan merupakan suatu metode untuk menilai kualitas putusan hakim. Metode ini dilakukan saat sebuah putusan majelis hakim di pengadilan yang lebih rendah diperiksa oleh pengadilan yang lebih tinggi dalam mekanisme banding atau kasasi. Pada masa lalu, metode ini dianggap efektif untuk menilai kualitas dan hakim maupun untuk memperkaya kemampuan dan wawasan hakim (proses belajar).²² Sayangnya metode eksaminasi ini sejak tahun tujuh puluhan sudah tidak berjalan lagi walau sebenarnya aturannya masih berlaku.²³

Audit kekayaan²⁴ : Salah satu metode yang penulis anggap relatif obyektif untuk menilai integritas calon hakim adalah dengan melakukan audit kekayaan calon beserta keluarganya. Kita mengetahui bahwa ada hakim-hakim yang memiliki kekayaan yang begitu besar, misalnya rumah yang mewah di berbagai kawasan *plus* kolam renang dan pos penjagaannya, atau hakim yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke luar negeri, memiliki

mobil yang mewah dan sebagainya. Di sisi lain kita mengetahui bahwa gaji hakim selama ini relatif kecil.

Untuk mendukung audit ini, perlu dilakukan kerjasama dengan pihak-pihak yang memiliki informasi yang dapat mendukung audit ini. Misalnya, bekerjasama dengan Dirjen Pajak dalam rangka meng-*cross check* kekayaan hasil audit dan kekayaan yang tercatat di Dirjen Pajak sekaligus menilai kepatuhan calon dalam membayar pajak. Juga, bekerja sama dengan Bank Indonesia untuk meminta informasi mengenai pemilikan rekening dan jumlah tabungan calon hakim dan keluarganya untuk di-*cross check* dengan hasil audit dan sebagainya.

Dengan audit kekayaan dan *cross check* kepada hakim yang bersangkutan mengenai sumber pendapatan yang dimilikinya untuk mendukung kekayaan yang dimilikinya, kita dapat mengetahui secara lebih obyektif apakah hakim tersebut memperoleh kekayaannya dengan halal (jujur) atau tidak.

Partisipasi masyarakat

Partisipasi masyarakat dalam proses seleksi adalah faktor yang penting untuk melahirkan keputusan yang berkualitas, dalam hal ini untuk melahirkan hakim yang berkualitas dan berintegritas.²⁵ Dengan adanya partisipasi masyarakat, maka masyarakat dapat membantu pihak yang memiliki kewenangan untuk menyeleksi dan mengangkat hakim dengan memberikan informasi mengenai *track record* sang calon selama ini. Misalnya, menyangkut tingkah laku hakim di persidangan, di luar sidang sampai dengan membantu memberikan informasi mengenai kebenaran harta kekayaan calon.²⁶

Partisipasi ini dapat dilakukan dengan membuka semacam pos pengaduan khusus mengenai *track record* calon-calon yang ada.

Untuk mendukung partisipasi masyarakat agar efektif, setidaknya ada 2 (dua) persyaratan yaitu: Satu, harus ada transparansi dan sosialisasi (misalnya dengan cara penyebarluasan nama-nama calon dan riwayat hidupnya atau jumlah harta kekayaannya kepada masyarakat)²⁷. Dua, adanya waktu yang memadai (misalnya ada rentang waktu yang memadai bagi masyarakat untuk melaporkan atau mengadu mengenai *track record* calon antara penyebarluasan nama-nama calon dengan *deadline* seleksi).

Transparansi dan akuntabilitas

Hal terakhir yang penting adalah adanya transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi dan pengangkatan. Transparansi menghendaki agar seluruh proses rekrutmen, selama tidak melanggar privasi, berlangsung secara terbuka. Hal ini menjadi penting untuk mendukung partisipasi masyarakat dan menjaga kepercayaan publik. Beberapa hal yang dapat dilakukan sehubungan dengan upaya mendukung transparansi misalnya masyarakat dapat mengetahui riwayat hidup calon, harta kekayaan calon, hasil eksaminasi serta test tertulis dan sebagainya.

Akuntabilitas menghendaki agar setiap pengambilan keputusan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sangat penting untuk menghindari parameter yang objektif yang dipergunakan dalam proses seleksi menjadi tidak berguna. Dengan adanya akuntabilitas ini pihak yang berwenang untuk melakukan seleksi wajib untuk menjelaskan secara tertulis alasan-alasan yang diambil dalam keseluruhan proses, mulai dari pilihan mekanisme seleksi sampai dengan yang terpenting alasan dipilihnya seorang calon di antara calon lainnya. Tentunya alasan ini harus dapat diakses oleh masyarakat.

Hakim *ad hoc* perlukah?

Keberadaan hakim *ad hoc* sudah dikenal sejak lama.²⁸ Tidak sedikit negara-negara di dunia yang mengintrodusir hakim *ad hoc* misalnya Kanada, Inggris, Belanda, Norwegia, Swedia dan sebagainya.²⁹ Di Indonesia sendiri keberadaan hakim *ad hoc* sudah dikenal, misalnya dalam pengadilan TUN, pengadilan HAM atau pengadilan niaga.

Keberadaan hakim *ad hoc* memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kelebihan hakim *ad hoc* misalnya lebih murah karena tidak membutuhkan komitmen pendanaan, akomodasi dan tenaga pembantu jangka panjang, adanya hakim dengan keahlian tertentu dan sebagainya. Kelemahan penggunaan hakim *ad hoc* adalah adanya putusan "kelas dua" (bukan putusan terbaik) dan munculnya ketidakkonsistenan dalam putusan.³⁰

Setidaknya ada 2 (dua) hal yang selama ini menjadi alasan pokok munculnya tuntutan agar dalam beberapa pengadilan khusus seperti pengadilan niaga dan pengadilan HAM perlu diakomodir keberadaan hakim *ad hoc*. *Pertama*, adanya kebutuhan spesialisasi keahlian dalam pengadilan khusus tersebut. Dan hakim biasa (karir) dianggap tidak memiliki keahlian khusus karena keahliannya bersifat generalis. *Kedua*, adanya ketidakpercayaan terhadap hakim biasa (karir).

Sepertinya dalam kasus pengadilan korupsi, yang menjadi alasan pokok akan kebutuhan pengadilan korupsi adalah ketidakpercayaan masyarakat terhadap hakim biasa, baik karena integritasnya (kejujuran) maupun independensinya dari rekan sejawat atau atasannya (*personal independent*) saat mereka harus mengadili rekan sejawat atau atasannya.

Hal yang terakhir ini terlihat dalam kasus dugaan korupsi 2 (dua)

hakim agung dan mantan hakim agung yaitu Marnis Kahar, Supraptini dan Yahya Harahap. Saat kasus tersebut merebak di media massa akhir tahun lalu, kita mengetahui ada sinyalemen bahwa hakim tidak akan mau mengadili "teman sendiri". Selain itu muncul putusan praperadilan Pengadilan Jakarta Selatan dan putusan *judicial review* MA terhadap keberadaan Tim Gabungan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (TGPTPK) yang menurut penulis (dan beberapa pihak lain) tidak adil, tidak konsisten dan mencerminkan semangat *esprit de corps*.³¹

Syarat hakim *ad hoc*

Dalam UU Pengadilan HAM dinyatakan bahwa umur minimal untuk menjadi hakim pada pengadilan HAM adalah 45 tahun.³² Khusus untuk hakim agung *ad hoc*, umur minimal yang harus terpenuhi adalah 50 tahun.³³ Dalam UU Peradilan TUN, syarat umur minimal bagi hakim *ad hoc* sama dengan syarat bagi hakim biasa yaitu 25 tahun.³⁴ Berbeda dengan kedua UU di atas, syarat umur tersebut tidak dikenal dalam UU Kepailitan.

Mengingat adanya kebutuhan keahlian bagi hakim *ad hoc*, dalam UU Pengadilan HAM dan Kepailitan diatur adanya syarat keahlian tertentu bagi hakim *ad hoc* ini. UU Pengadilan HAM mensyaratkan bahwa hakim *ad hoc* harus memenuhi syarat yaitu sarjana hukum atau sarjana lain yang mempunyai keahlian di bidang hukum dan memiliki pengetahuan dan kepedulian di bidang hak asasi manusia.³⁵ Dalam UU Kepailitan, syarat hakim *ad hoc* pada pengadilan niaga adalah mempunyai dedikasi dan menguasai pengetahuan di bidang-bidang yang menjadi lingkup kewenangan pengadilan niaga.³⁶

Menurut penulis, syarat umur minimal bagi hakim *ad hoc* harus diatur dalam UU. Umur minimum yang

dianggap tepat bagi calon hakim *ad hoc* adalah 35 (tigapuluh lima) tahun.³⁷ Dan syarat keahlian yang penting adalah keahlian di bidang hukum pidana dan memiliki kepedulian terhadap kasus-kasus korupsi. Mereka dapat berasal dari jaksa atau pengacara. Selain itu dibutuhkan syarat pengalaman kerja dalam bidang di atas setidaknya adalah 10 (sepuluh) tahun. Khusus untuk hakim agung *ad hoc*, syarat umur minimal yang direkomendasikan adalah 40 (empatpuluh) tahun³⁸ dan pengalaman kerja 15 (limabelas) tahun.

Siapa yang mengangkat

Dalam UU Pengadilan HAM dan UU Kepailitan, hakim pengadilan HAM dan pengadilan niaga diangkat oleh Presiden atau usulan Ketua Mahkamah Agung.³⁹

Penulis sepakat dengan kedua UU di atas. Mengingat keberadaan Komisi Judisial belum diakomodir dalam hukum Indonesia, penulis berpendapat bahwa kewenangan untuk mengangkat hakim *ad hoc* harus diberikan kepada presiden atas usul dari Ketua Mahkamah Agung. Hal ini sesuai dengan semangat penyatuan atap bagi hakim di bawah MA. Namun demikian perlu diatur bahwa Ketua MA perlu mempertimbangkan masukan-masukan dari masyarakat.

Proses seleksi

Sama halnya dengan hakim karir, hakim *ad hoc* juga harus diseleksi secara ketat sebagaimana hakim karir, yaitu proses seleksi yang mengedepankan adanya parameter yang objektif, partisipasi masyarakat dan transparansi serta akuntabilitas dengan metode sebagaimana dijelaskan dalam proses seleksi hakim karir. Hanya saja ada perbedaan metode dalam proses seleksi hakim *ad hoc* ini dibandingkan dengan hakim karir.

Jika dalam hakim karir eksaminasi dilakukan terhadap putusan hakim tersebut, dalam seleksi hakim *ad hoc*, eksaminasi dilakukan terhadap *out put* pemikiran calon sesuai bidang kerjanya, misalnya gugatan atau pembelaannya, pendapat hukumnya dan sebagainya.⁴⁰

Masa kerja

Penentuan masa kerja hakim (termasuk hakim *ad hoc*) mempunyai hubungan yang erat dengan independensi dari peradilan secara umum.⁴¹ Ketidakpastian mengenai masa kerja membuka peluang adanya intervensi dari pihak yang memiliki kewenangan untuk memberhentikan hakim bila pihak yang berwenang tersebut tidak menyukai putusan-putusan hakim yang dinilai tidak menguntungkan kepentingannya. Karena itu hakim harus memiliki masa kerja yang pasti, apakah itu seumur hidup, sampai dengan umur tertentu atau jangka waktu kerja tertentu.

Dalam UU Pengadilan HAM, masa kerja hakim *ad hoc* ditentukan selama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat lagi untuk satu kali masa jabatan lagi.⁴² Angka 5 (lima) tahun tidak terlalu lama dan tidak terlalu pendek (untuk menyesuaikan diri dengan posisi barunya sebagai hakim). Dan kemungkinan diangkat 1 kali lagi di satu sisi membuka peluang hakim *ad hoc* yang berintegritas dan berkualitas untuk dapat mengabdikan lebih lama dan di sisi lain membatasi masa kerjanya sebagaimana seharusnya hakim *ad hoc* (sementara sifatnya).

Panitera dan jurusita, pendukung

Selain hakim, keberadaan panitera dan jurusita dalam proses cukup peradilan menentukan. Dan selama ini kita mengetahui bahwa mereka adalah bagian dari pelaku kolusi dan korupsi di pengadilan. Karena itu, untuk menciptakan pengadilan yang

benar-benar imparial (jujur), pengisian posisi panitera dan jurusita perlu mendapat perhatian. Selain itu profesionalisme panitera dan jurusita menjadi faktor yang penting untuk menciptakan peradilan yang mudah diakses dan cepat.

Penulis menilai tidak ada permasalahan yang berarti dalam hal persyaratan menjadi panitera dan jurusita dan mengenai siapa yang mengangkat. Penulis hanya ingin menekankan pada proses seleksi panitera dan jurusita.

Sama halnya dengan seleksi hakim, seleksi terhadap panitera dan jurusita harus menjadi perhatian serius. Perlu adanya parameter yang objektif dalam menyeleksi panitera dan jurusita misalnya melalui test dan audit kekayaan, adanya transparansi dan akuntabilitas.

Hal lain yang penting untuk menunjang profesionalisme panitera dan jurusita adalah adanya budget⁴³ dan infrastruktur yang memadai bagi mereka untuk menjalankan tugasnya⁴⁴.

Tidak ada sistem yang sempurna

Komisi Anti Korupsi dan pengadilan korupsi (bila terbentuk) sepertinya merupakan alternatif paling akhir bagi upaya pemberantasan KKN. Kegagalan mereka hampir pasti menghilangkan harapan akan perubahan. Karena itu Pengadilan Korupsi harus dibentuk secara sungguh-sungguh dan cepat. Dan rekrutmen hakim serta pegawai pengadilannya harus dilakukan secara *all out*.

Namun demikian, tidak ada sistem yang sempurna. Bukan mustahil sistem rekrutmen yang ditawarkan (yang bersifat preventif ini) "bobol" dan melahirkan hakim yang korup pula. Karena itu keberadaan komisi judicial, yang bertugas salah satunya untuk melakukan pengawasan terhadap hakim, serta mekanisme-mekanisme

represif lainnya harus segera dibuat. Dan transparansi segala proses peradilan – selama tidak mengganggu upaya penegakan hukum-harus dilakukan. Agar seluruh rakyat dapat ikut mengawasi pengadilan korupsi ini.

Catatan Akhir

¹ Transparency International, “*Corruption Perception Index 1995, 1996, 1997, 1998, 1999 dan 2000*”, Berlin Jerman.

² Political and Economic Risk Consultancy, *Corruption in Asia in 1997*, dalam Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan, *Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional*, 1999, hal. 302.

³ Daniel Kaufmann, *Governance and Corruption: New Empirical Frontiers for Program Design* (1998) dalam T Mulya Lubis, “Reformasi Hukum Anti Korupsi” (Makalah yang disampaikan dalam Konferensi Menuju Indonesia yang Bebas Korupsi, Depok, 18 September 1998).

⁴ *Forum Keadilan* 19 Januari 1995 dalam S.van Hoeij Schiltouwer Pompe, *The Indonesian Supreme Court: Fifty Years of Judicial Development*, hal. 223 (Disertasi yang tidak dipublikasikan) hal. 346.

⁵ Pasal 47 Undang-Undang No. 31 tahun 1999 tentang Korupsi.

⁶ Lihat misalnya Diagnostics Assesment of Legal Development in Indonesia, Vol. III, March, 1997. Hasil Kerjasama Bappenas dan World Bank atau Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan dan Konsorsium Reformasi Hukum Nasional, *Menuju Independensi Kekuasaan Kehakiman* (Jakarta: LelP & ICEL, 1999) dan sebagainya.

⁷ Lihat misalnya Putusan dalam kasus Korupsi Proyek Reboisasi di Manado. Terdakwa yang terbukti bersalah turut serta melakukan korupsi yang merugikan keuangan negara sebesar Rp. 540.535.900 sekitar tahun 1985 di Pengadilan Negeri (PN) dihukum penjara 1 tahun dan denda 5

juta (Putusan No.50/1985/ Korupsi.B), di Pengadilan Tinggi (PT) Banding dibebaskan (Putusan No.50/Pd/1986) dan di Mahkamah Agung (MA) dihukum 1 tahun (Putusan No. 831 K./Pid/1987). Dalam kasus Korupsi di Bank Pasific, terdakwa yang terbukti bersalah merugikan keuangan negara sebesar Rp. 1.430.577.020 di PN Jakarta Pusat dihukum penjara 2 tahun 6 bulan (terdakwa I) dan denda 10 juta, 2 tahun (terdakwa II) dan 8 bulan (terdakwa III) (Putusan No. 04/Pid/B/1986/JKT PST), di PT dilepaskan dari tuntutan hukum (Putusan No.130/Pid/1987/PT DKI). Putusan MA menguatkan putusan PN (Putusan No. 2477.K/Pid/Pid/1988). Dalam kasus Korupsi PLN, terdakwa yang terbukti bersalah merugikan keuangan negara sebesar Rp. 896.353.5990,78 di PN dihukum penjara 3 tahun (terdakwa I), 2 tahun (terdakwa II) dan 1 tahun 6 bulan (terdakwa III) (Putusan No. 18/Pid/B/1992/PN/Tng. Di PT terdakwa dihukum lebih ringan yaitu 1 tahun (terdakwa I), 10 bulan (terdakwa II) dan 11 bulan (terdakwa III) (Putusan No. 114/Pid/1992/PT Bdg). Putusan MA menguatkan putusan PT di atas (Putusan No. 570.K/Pid/1995). Data diperoleh dari Ali Boediarso, *Kompilasi Abstrak Hukum Putusan Mahkamah Agung tentang Hukum Pidana* (Jakarta: IKAHI, 2000).

⁸ Lihat bagian Hakim *Ad Hoc*.

⁹ Tidak semua orang sepekat dengan syarat ini. Ada yang beranggapan perlu suatu representasi masyarakat dalam hakim (terutama dalam sistem *common law*) dan ada yang tidak menganggap hal tersebut penting.

¹⁰ The Hon.Michael Lavarch MP, *Judicial Appointment: Procedure and Criteria*, Discussion Paper 1993.

¹¹ Odette Buitendam, “Good Judges Are Not Born But Made: Recruitment, Selection and the Training of Judges in the Netherlands” dalam *The Challenge of Change for Judicial Systems*, Edited by Marco Fabri and Philip M. Langbroek (Netherlands: IOS Press, 2000), hal. 211.

¹² Pasal 14 ayat (1) huruf g.

¹³ Pasal 13 ayat (1) huruf h dan ayat (2).

¹⁴ Pasal 14 ayat (1) huruf g dan ayat (2).

¹⁵ Pasal 283 ayat (2) huruf a.

¹⁶ Lihat Pasal 283 ayat (2) huruf d.

¹⁷ Pengecualian terhadap ketentuan tersebut adalah mengenai promosi dalam rangka pengangkatan hakim untuk menjadi Ketua atau Wakil Ketua Pengadilan Negeri. Dalam konteks tersebut, Menteri Kehakiman membutuhkan persetujuan Mahkamah Agung (Pasal 16 ayat [2] UU No.2/1986).

¹⁸ Departemen Kehakiman sangat sulit untuk melakukan hal ini karena tidak mengetahui secara baik putusan-putusan yang dibuat oleh para hakim mengingat hal ini bersifat teknis yudisial, hal mana bukanlah kewenangan Departemen.

¹⁹ Hal ini pula yang menyebabkan munculnya gagasan mengenai komisi yudisial.

²⁰ Informasi dari beberapa hakim dan hakim agung.

²¹ Penyelenggaraan test ini dapat bekerjasama dengan kampus.

²² Pompe, *loc.cit.*, hal. 223 dan informasi dari mantan hakim agung dan mantan pejabat tinggi MA.

²³ *Ibid.* Lihat pula Surat Edaran Mahkamah Agung No. 8 tahun 1984 tentang Bimbingan Teknis Kepada Para Hakim dengan Cara Membuat Catatan Sampung.

²⁴ Hal ini dapat dilakukan bersama dengan atau dengan dukungan dari Komisi Pemeriksa Harta Kekayaan Pejabat Negara (KPKPN). Audit ini penting bukan hanya untuk menilai integritas calon saat ini (melalui penelusuran harta dan sumber harta), namun juga untuk di kemudian hari. Yaitu untuk menilai apakah setelah yang bersangkutan menjadi hakim ada kenaikan kekayaan yang bisa dijelaskan sumbernya atau tidak.

²⁵ Lihat misalnya peran yang dilakukan oleh American Bar Association dalam proses seleksi hakim federal di Amerika Serikat, Henry J. Abraham, *The Judicial Process* (New York: Oxford University Press, 1993) hal. 25-30.

²⁶ Hal ini berhubungan dengan audit kekayaan sebagaimana telah dijelaskan di atas.

²⁷ Ada cara yang menarik yang dilakukan di Thailand yaitu Panitia Seleksi mengirim surat dan menanyakan mengenai hal-hal tertentu dari calon kepada orang-orang tertentu yang berada di sekitar calon misalnya Kepala Desa, tetangga, Kepala Sekolah dan sebagainya. Lihat Departemen Kehakiman RI Direktorat Jenderal Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara, *Diskusi Panel tentang Rekrutmen Calon Hakim*, 1995. hal. 118-119.

²⁸ Shimon Shetreet, "Judicial Independence: New Conceptual Dimensions and Contemporary Challenges", dalam *Judicial Independence: The Contemporary Debate*, S.Shetreet and F.Deschenes (Eds) (Netherlands: Martinus Nijhoff Publisher, 1985), hal. 625.

²⁹ *Ibid.*, hal. 626.

³⁰ *Ibid.*, hal. 625-6. Hal ini merupakan pengalaman di Inggris yang berbeda dengan Indonesia.

³¹ Putusan Praperadilan tidak adil dan tidak konsisten karena di satu sisi berani memperluas lingkup kewenangan yang diatur dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana dengan menyatakan bahwa praperadilan berwenang untuk memeriksa sah tidaknya penyidikan, di sisi lain berfikir begitu sempit dengan menyatakan penyidikan oleh anggota polisi dan jaksa di TGPTPK karena pemanggilannya menggunakan cap TGPTPK. Putusan *judicial review* MA terkesan pilih kasih dan tidak konsisten. Hal ini disebabkan karena beberapa alasan antara lain: putusan tersebut tidak konsisten dengan putusan *judicial review* atas kasus BPPN yang fakta

hukumnya relatif sama. Yang paling parah, MA sendiri kadang membuat aturan yang bertentangan dengan UU, misalnya Peraturan MA tentang *Hakim Ad Hoc* (yang mengatur *dissenting opinion*-hal yang dilarang oleh UU 14/1970) serta Perma hak uji material (yang membatasi limit waktu mengajukan *judicial review*-suatu materi yang seharusnya diatur dalam UU) dan sebagainya.

³² UU No.26/2000 Pasal 29 ayat (3).

³³ UU No.26/2000 Pasal 33 ayat (6) huruf c.

³⁴ UU No. 5/1986 Pasal 14 ayat (1) jo Pasal 135 ayat (2).

³⁵ UU No.26/2000 Pasal 29 ayat (4) dan (8).

³⁶ UU No.4/1998 Pasal 283 ayat (2) huruf b.

³⁷ Rasio umur 35 diambil dengan asumsi bahwa sarjana hukum mulai bekerja sejak umur 25 tahun dan pada umur 35 ia sudah memiliki masa kerja yang cukup lama, yaitu 10 tahun.

³⁸ Rasio umur 40 tahun diambil dengan asumsi bahwa sarjana hukum mulai bekerja sejak umur 25 tahun dan pada umur 40 ia sudah memiliki masa kerja yang cukup lama, yaitu 15 tahun.

³⁹ Lihat UU 26/2000 Pasal 28 ayat (1) dan UU 4/1998 Pasal 284 ayat (3).

⁴⁰ Bagi calon *Hakim Ad Hoc* yang berasal dari mantan hakim, maka eksaminasi dapat dilakukan melalui putusan maupun karya lainnya.

⁴¹ Abraham, *loc.cit.*hal. 40.

⁴² UU 26/2000 Pasal 28 ayat (3).

⁴³ Misalnya budget yang memadai untuk memanggil saksi.

⁴⁴ Misalnya infrastruktur pendukung keterbukaan proses peradilan dan putusan hakim, infrastruktur untuk merekam seluruh proses di pengadilan dan sebagainya.