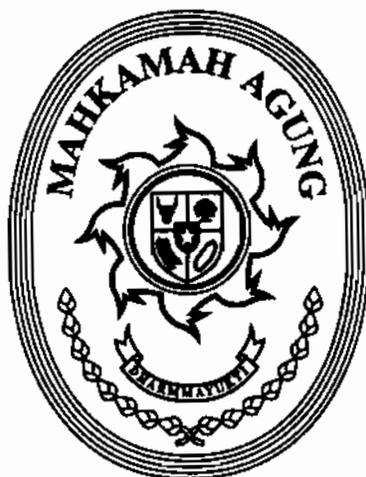


Naskah Akademis

**PROGRAM DIKLAT SERTA
PERSYARATAN PELATIHAN BAGI
HAKIM DAN TENAGA PERADILAN**



**PUSLITBANG HUKUM DAN PERADILAN
MAHKAMAH AGUNG RI
2004**

KATA PENGANTAR

Peradilan yang baik dan profesional bisa terwujud bila didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya yaitu hakim, panitera dan seluruh jajaran pengadilan. Mereka ini haruslah diarahkan untuk lebih profesional, memiliki integritas, kepribadian dan moral yang tinggi serta memahami, mendalami, dan menyadari apa yang menjadi kewajibannya. Untuk menciptakan aparat peradilan yang memiliki integritas, kemampuan tinggi serta profesional dibidangnya perlu dilakukan perbaikan-perbaikan khususnya yang menyangkut, pendidikan, pelatihan, dan tentu saja dilengkapi dengan suatu sistem pengawasan yang baik.

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan merupakan tuntutan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi. Dan untuk mencapai hasil yang diinginkan perlu diselenggarakan pendidikan dan pelatihan yang profesional dan tepat sasaran, dan perlu dibuat kurikulum yang benar sebagai acuan dalam penyelenggaraan program-programnya.

Apalagi dalam rangka terwujudnya sistem satu atap sesuai dengan amanat Undang-undang No. 35 tahun 1999 tentang Perubahan UU No. 14/1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman, maka perlu dipersiapkan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) kekuasaan kehakiman (hakim, panitera, jurusita) melalui sistem pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secara institusional perlu dimantapkan.

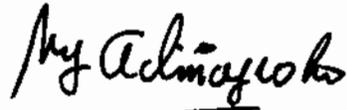
Kegiatan penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran apakah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta kurikulum pendidikan dan metode pendidikan teknis yustisial yang diterapkan bagi Hakim, Panitera dan Jurusita yang selama ini diselenggarakan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI, telah memadai. Dan apakah perlu diadakan perubahan-perubahan kurikulum atau perubahan program pendidikan dan pelatihan, termasuk kemungkinan dilakukan penggantian program kurikulum pendidikan dan pelatihan. Untuk itulah diperlukan penelitian yang komprehensif yang melibatkan berbagai pihak untuk mendapatkan masukan-masukan dan data-data obyektif bagi perbaikan dan penyempurnaan kurikulum diklat.

Dengan mengkaji, meneliti dan menginventarisasi pemikiran-pemikiran dan pandangan dari berbagai pihak, diharapkan dapat menghasilkan suatu kurikulum pendidikan dan pelatihan yang mempunyai standar yang baik dan baku, yang sesuai dengan kebutuhan saat ini. Harapan kami agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rekomendasi kepada Pimpinan Mahkamah Agung RI dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dimasa-masa yang akan datang.

Semoga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai konsep awal pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, sehingga dapat menghasilkan SDM yang baik dan berdaya guna.

Kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian tulisan ini, terutama rekan-rekan kami dari Pusdiklat Mahkamah Agung RI, saya sebagai Kordinator Penelitian ini mengucapkan terima kasih, dan demi kesempurnaan naskah ini kami mengharapkan kritik yang konstruktif

Kapus Litbang Hukum dan Peradilan MA-RI
Selaku Kordinator Penelitian



Susanti Adi Nugroho, SH, MH

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Permasalahan	4
C. Maksud dan Tujuan	5
D. Ruang Lingkup Penelitian	5
E. Kerangka Teori	5
F. Metode Pendekatan Penelitian	7
BAB II PUSDIKLAT MA RI	8
A. Terbentuknya Pus Diklat.....	9
B. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tujuan	9
1. Kedudukan.....	9
2. Tugas	10
3. Fungsi.....	10
4. Tujuan Pus Diklat	10
C. Struktur Organisasi	10
1. Bidang Program Kerjasama	11
2. Bidang Penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan dan Pelaporan	12
3. Sub Bagian Tata Usaha	12
4. Kelompok Tenaga Fungsional	12
D. Aspek Ideal dan Praktis Pusdiklat	13
BAB III PERANAN KURIKULUM DALAM PENYELENG- GARAAN DIKLAT	16
A. Pengertian Kurikulum	16
B. Prinsip-prinsip Pengembangan Kurikulum Diklat	19
BAB IV RELEVANSI PENYUSUNAN KURIKULUM	21
A. Sistem Satu Atap	21
B. Trial and Error.....	22
BAB V METODE DIKLAT	24
A. Pendidikan Orang Dewasa	24
1. Konsep Diri	24
2. Peranan Pengalaman	25
3. Kesiapan Belajar.....	25
4. Orientasi Belajar	26
B. Model Diklat yang Bisa Dikembangkan	27

1. Diskusi dan Dialog	27
2. Kuliah dan Ceramah	29
3. Studi Kasus.....	30
4. Tugas Terstruktur	31
5. Simulasi Peradilan	32
C. Model Diklat di Negara Lain	33
1. Model Initial Training dalam System Hukum Civil Law	33
a. Model Bordeaux di Perancis	33
b. Belanda	35
2. Model In-Service Training dalam Sistim Hukum Common Law.....	36
a. Amerika Serikat	36
b. Australia	37
3. Model Integrated Training di Jepang.....	37
BAB VI PROGRAM DAN KURIKULUM DIKLAT DAN	
EVALUASI PELATIHAN	39
A. Penentuan Tujuan dan Target	39
1. Materi Ceramah	40
2. Materi Diskusi.....	41
3. Materi Diskusi untuk Peradilan Agama.....	43
B. Muatan Kurikulum	44
C. Program Diklat Sesuai Target Peserta.....	48
1. Calon Hakim	48
2. Hakim Empat Lingkungan Peradilan.....	49
3. Pimpinan Pengadilan	49
4. Hakim Agung.....	50
5. Panitera dan Pegawai Pengadilan	50
D. Evaluasi Pelatihan	51
BAB VII TABULASI DAN ANALISA TERHADAP HASIL	
PENELITIAN	53
A. Responden dan Lokasi	53
B. Program Puslitbang/Diklat MARI	54
C. Hasil Pelatihan	58
D. Penyempurnaan Kurikulum Pelatihan.....	62
BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran/Rekomendasi.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72

BAB I PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Pembenahan lembaga peradilan merupakan suatu proses yang membutuhkan perencanaan yang terarah dan terpadu, realistis baik menyangkut bidang hukum, kelembagaan maupun sumber daya manusia (SDM) yang sekaligus mencerminkan prioritas dan aspirasi kebutuhan masyarakat. Pembentukan kelembagaan peradilan ditujukan untuk mewujudkan lembaga peradilan yang mandiri dan bebas dari pengaruh penguasa dan pihak manapun, tidak memihak (imparsial), transparan, kompeten, memiliki akuntabilitas, partisipatif, cepat dan mudah diakses.

Pembentukan terhadap lembaga peradilan khususnya bidang SDM harus didukung oleh peningkatan kualitas dan kemampuan aparat atau sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya yaitu hakim, panitera dan seluruh jajaran pengadilan diarahkan untuk lebih profesional, memiliki integritas, kepribadian dan moral yang tinggi. Untuk menciptakan aparat Peradilan yang memiliki integritas, kemampuan tinggi serta profesional dibidangnya, perlu dilakukan perbaikan-perbaikan khususnya menyangkut, pendidikan, pelatihan, serta sistem pengawasan yang telah berlangsung selama ini.

Berdasarkan putusan sidang Tahunan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) tahun 2001 tentang Perubahan Ketiga UUD 1945, BAB IX, Kekuasaan Kehakiman dan Penegakan Hukum dalam pasal 24 disebutkan;

1. Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.
2. Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, Peradilan Tata Usaha Negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Sesuai ketentuan UU No. 14/1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, penyelenggaraan kekuasaan kehakiman diserahkan kepada badan-badan peradilan dan ditetapkan dengan undang-undang, dengan tugas pokok untuk menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya (pasal 2 UU No. 14/1970).

Badan-badan peradilan sebagai penyelenggara kekuasaan kehakiman tersebut terdiri dalam 4 (empat) lingkungan peradilan (pasal 10 No 14/1970), yaitu;

1. Peradilan Umum (UU No. 2 tahun 1986)
2. Peradilan Agama (UU No. 7 tahun 1989)
3. Peradilan Militer (UU No. 31 tahun 1987)
4. Peradilan Tata Usaha Negara (UU No. 5 tahun 1986)

Sebagai lembaga tinggi negara yang melaksanakan kekuasaan kehakiman, Mahkamah Agung memiliki beberapa fungsi, yaitu; fungsi peradilan, pengawasan, mengatur, memberi nasehat, administrative dan fungsi lain-lain yang ditentukan oleh undang-undang (Undang-Undang No. 14 Tahun 1985).

Menjadi kewajiban para pejabat Kekuasaan Kehakiman khususnya para Hakim untuk senantiasa meningkatkan wawasan, mutu pengetahuan, dan integritas. Karena ini dalam menghadapi era reformasi dan globalisasi usaha Mahkamah Agung dibidang pendidikan dan pelatihan semakin ditingkat-kembangkan sehingga diharapkan akan selalu dapat mengikuti perkembangan jaman.

Selain pengawasan terhadap penyelenggaraan peradilan, Mahkamah Agung juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penanganan administrasi serta tingkah laku dan perbuatan para pejabat dan para pegawai pengadilan (hakim, panitera, dan jurusita) baik tingkah laku dalam dinas maupun di luar dinas. Terhadap fungsi pengawasan yang terakhir ini maka pengawasan harus mampu menciptakan situasi kondusif terhadap penegakan disiplin serta peningkatan produktifitas dan etos kerja.

Hakim sebagai aparat pendukung peradilan mempunyai tanggungjawab untuk turut serta mewujudkan tujuan nasional, yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, bermoral tinggi, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tujuan tersebut bisa diwujudkan bila Badan Peradilan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkemampuan tinggi, loyalitas, disiplin dan mampu bekerja secara profesional. Dan akan lebih terjamin apabila adanya penghormatan dan kepercayaan masyarakat terhadap aparat hukum, khususnya badan-badan peradilan. Di lain pihak penghormatan dan kepercayaan masyarakat tersebut hanya lahir apabila aparat peradilan mengangkat citra dan wibawanya melalui kinerja dalam memberikan keadilan dan kepastian serta perlindungan hukum yang dibutuhkan.

Dengan demikian hakim perlu ditingkatkan kualitas, profesionalitas dan integritas moralnya untuk mendukung kekuasaan kehakiman dalam menyelenggarakan peradilan yang berkualitas dan bertanggungjawab. Hakim juga harus berdedikasi yang berarti memahami, mendalami, dan menyadari apa yang menjadi kewajibannya sehingga pengetahuannya dibidang hukum tidak berhenti pada adagium "ius curia novit" (hakimlah yang tahu hukum) tetapi telah menjadi realitas jati dirinya.

Peningkatan dan pembinaan sumber daya manusia dibidang kekuasaan Kehakiman secara terus menerus merupakan *conditio sine qua non* bagi terciptanya Hakim yang profesional. Upaya ini merupakan langkah strategis bagi terwujudnya Kekuasaan Kehakiman yang responsive terhadap tuntutan supremasi hukum di era reformasi.

Di pihak lain, terbatasnya anggaran yang disediakan pemerintah (APBN) membawa konsekuensi pada semakin berkurangnya kesempatan para hakim untuk mengikuti pelatihan secara lebih profesional. Hal ini

mengingat anggaran yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah hakim yang ada.

Dalam rangka terwujudnya sistem satu atap sesuai dengan amanat Undang-undang No. 35 tahun 1999 tentang Perubahan UU No. 14/1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman, maka perlu dipersiapkan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) kekuasaan kehakiman (hakim, panitera, jurusita) melalui sistem pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Untuk itu maka tersedianya kurikulum yang mampu menjawab semua kebutuhan itu merupakan hal mendesak yang harus dipenuhi.

Dalam konteks ini maka perlu dilihat kembali apakah keberadaan kurikulum program pendidikan dan pelatihan selama ini sudah mampu menjawab kebutuhan yang ada atau belum. Sejauh mana output yang dihasilkan dari penerapan kurikulum tersebut terhadap keberhasilan lembaga peradilan dalam mewujudkan tegaknya hukum dan jaminan kepastian hukum di masyarakat. Namun terlepas dari itu semua, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan selama ini secara institusional perlu dimantapkan.

Jika menyimak perjalanan PusDiklat Mahkamah Agung RI selama ini, sebetulnya bentuk-bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan lebih tepat dikatakan sebagai pelatihan daripada pendidikan. Hal ini mengingat waktu yang disediakan untuk pelaksanaan Diklat tersebut relatif sangat singkat, antara satu minggu sampai dua minggu. Sebuah Diklat ideal paling tidak memerlukan waktu kurang lebih selama satu bulan dengan meningkatkan bobot materi dan instruktur-instruktur yang dilibatkan. Selain itu dengan waktu yang cukup akan memudahkan juga pembagian alokasi waktu untuk ceramah, diskusi, tanya jawab, dan presentasi.

Langkah PusDiklat MA RI dengan menyelenggarakan Pelatihan Khusus, Teknis di Batu Malang, tanggal 28 Agustus –19 Setember 2002 merupakan upaya awal untuk memperbaiki dan meningkatkan bentuk-bentuk pelatihan yang selama ini telah dijalankan. Pelatihan dengan jangka waktu satu bulan tersebut diharapkan mampu menghasilkan out put yang lebih baik.

Sampai sejauh ini PusDiklat MA RI belum membuat ketentuan tentang jenjang-jenjang Diklat bagi para Hakim, misalnya ada Diklat dasar, Diklat menengah ataupun Diklat tingkat lanjut. Penyelenggaraan Diklat selama ini lebih dibedakan pada sasaran peserta Diklatnya. Pelatihan berdasarkan jabatan struktural/fungsionalnya diikuti oleh Hakim tingkat Pertama, Hakim Pengadilan Tinggi dan Hakim Agung. Untuk Hakim Agung sifatnya lebih pada orientasi pemahaman tentang perkembangan dunia hukum dan permasalahan tertentu. Berdasarkan kelompok lingkungan pengadilannya, peserta pelatihan PusDiklat MA RI berasal dari Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama, Pengadilan Militer dan Pengadilan Tata Usaha Negara. Sedangkan pelatihan yang lebih spesifik pada pertimbangan kebutuhan akan pemahaman/pengetahuan tentang fenomena atau persoalan hukum yang sedang aktual, misalnya pelatihan tentang HAKI, Lingkungan Hidup, Hak Asasi Manusia, Money Laundering, dan sebagainya.

Untuk tingkat Pengadilan Negeri diberi nama/sebutan Proyek Pelatihan Teknis Justisial: Penemuan dan Pemecahan Masalah Hukum (Problem Solving). Mahkamah Agung melatih dan mempersiapkan beberapa Hakim Tinggi sebagai pemandu. Penanggung jawab Proyek/Hakim Agung bertindak sebagai nara sumber. Narasi cerita tentang suatu kasus disiapkan dengan kandungan banyak materi hukum yang kemudian disimulasikan antar peserta yang terdiri dari ketua/Wakil Ketua dan Hakim Tingkat Pengadilan Negeri.

Pola pelatihan seperti itu dilaksanakan di seluruh Indonesia pada tiap wilayah Pengadilan Tinggi. Materi simulasi untuk Pengadilan Negeri antara lain; Sitaan Pengadilan Negeri/PUPN, Surat Kuasa, Perbuatan Melawan Hukum/Perbuatan Melawan Hukum oleh Penguasa, Kaitan Surat Kuasa dengan Jaminan, Kepailitan, Perikatan/Perjanjian, Riba, Batas Wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum, Kebatalan (Nullitas), Jenis-jenis Jual Beli, Kantor Catatan Sipil, Perkawinan Campuran, Putusan Hakim Nasional dan Putusan Hakim Asing, Putusan Arbitrase Nasional dan Putusan Arbitrase Asing, Putusan Serta Merta, Putusan Provisi, Perlawanan Terhadap Sita Jaminan, Perlawanan Terhadap Eksekusi, dan lain sebagainya.

Dalam perkembangannya pelatihan/pendidikan untuk hakim, panitera, jurusita diberi nama/sebutan Pelatihan Tehnis Yusticia/Fungsional bagi Hakim/Panitera/Jurusita peradilan Umum dan Agama/Militer/Tata Usaha Negara.

Sebagai awal dari pembinaan karir Hakim, Diklat Hakim untuk tingkat Pengadilan Pertama ini diselenggarakan untuk memberi ketrampilan atau penguasaan pengetahuan dibidang teknis peradilan kepada Hakim, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembannya dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu kurikulumnya sebagaimana besar terdiri dari kemampuan Teknis Yudisial.

Dengan beberapa latar belakang di atas Pusediklat MA RI memandang penting untuk melakukan penyempurnaan kurikulum program pendidikan pelatihan melalui sebuah penelitian baik yang telah berjalan maupun yang akan dilakukan di waktu-waktu yang akan datang, termasuk; metode yang diterapkan, substansi materinya (hukum formil dan materiil), jangka waktu pelatihan, model-model penugasan, pelaksanaan pelatihan apakah sentralisasi atau desentralisasi, prosentase mater (teori, praktek, diskusi) dan sebagainya.

B. Pokok Permasalahan

Bahwa peradilan yang kuat, baik dan profesional bisa terwujud bila didukung oleh kemampuan sumber daya manusia, khususnya Hakim dan Panitera, yang berkualitas; profesional, memiliki integritas moral dan intelektual. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan merupakan tuntutan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas tersebut. Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang profesional dan tepat sasaran, maka perlu dibuat kurikulum yang benar dan sesuai dengan kebutuhan sebagai panduan dalam

penyelenggaraan program diklat. Untuk itulah diperlukan penelitian yang komprehensif yang melibatkan berbagai pihak untuk mendapatkan masukan-masukan dan data-data obyektif bagi perbaikan dan penyempurnaan kurikulum diklat.

C. Maksud dan Tujuan

Kegiatan penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran tentang program pendidikan dan pelatihan bidang hukum dan administrasi peradilan yang telah dilaksanakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) MA RI selama ini. Dengan mengkaji, meneliti dan menginventarisasi pemikiran-pemikiran dan pandangan dari berbagai pihak diharapkan dihasilkan suatu kurikulum pendidikan dan pelatihan yang mempunyai standar baik dan baku, yang sesuai dengan kebutuhan saat ini.

Tujuannya adalah untuk memberikan rekomendasi kepada Ketua Mahkamah Agung RI dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dititikberatkan pada kurikulum pendidikan dan metode pendidikan teknis yustisial bagi Hakim, Panitera dan Jurusita.

1. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang telah diselenggarakan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI.
2. Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah diselenggarakan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI.
3. Perlu tidaknya diadakan perubahan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.
4. Perlu atau tidak dilakukan perubahan kurikulum program pendidikan dan pelatihan, termasuk kemungkinan dilakukan penggantian program kurikulum pendidikan dan pelatihan.

E. Kerangka Teori

Untuk memudahkan memahami permasalahan yang sesungguhnya dan menemukan pemecahan masalah terkait dengan penyempurnaan kurikulum dan metode pendidikan dan pelatihan teknis yustisial bagi Hakim, Panitera, dan Jurusita, maka ada beberapa pengertian dasar yang harus menjadi landasan bersama terutama baik wewenang, tugas, atau fungsi institusi peradilan kita, yaitu;

1. Mahkamah Agung adalah salah satu Lembaga Tinggi Negara yang merupakan Pengadilan Negara Tertinggi di lingkungan peradilan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai:
 - Pemegang kekuasaan untuk melakukan pengawasan tertinggi terhadap penyelenggaraan peradilan, serta perilaku perbuatan Hakim

- dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman di lingkungan lembaga peradilan.
- Pengawasan yang dimaksud adalah mengawasi jalannya peradilan tingkat bawah apakah peradilan telah dilaksanakan dengan seksama dan sewajarnya dalam arti hukum acara telah dilaksanakan dengan benar dan segala proses pemeriksaan termasuk atas segala kewenangan yang dimiliki.
2. Mahkamah Agung melakukan pengawasan tertinggi terhadap penyelenggaraan peradilan di 4 (empat) lingkungan peradilan, yaitu:
 - a. Peradilan Umum
 - b. Peradilan Agama
 - c. Peradilan Militer
 - d. Peradilan Tata Usaha Negara
 3. Pusdiklat adalah pusat pengembangan/pendidikan dan latihan setingkat Eselon II di lingkungan Kepaniteraan/Sekretaris Jenderal Mahkamah Agung RI. Dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Ketua Mahkamah Agung, sedangkan pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan kepada Panitera/Sekretaris Jenderal Mahkamah Agung RI.
 4. Hakim adalah pejabat negara tertentu yang melaksanakan tugas kekuasaan kehakiman yang diberi wewenang oleh Undang-undang untuk mengadili.
 5. Panitera adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai unsur pembantu pimpinan pengadilan bertugas memberikan pelayanan teknis dibidang administrasi perkara dan administrasi peradilan lainnya berdasar undang-undang.
 6. Panitera Pengganti adalah pejabat fungsional yang menggantikan tugas panitera dan tugas administrasi mendampingi hakim dalam persidangan.
 7. Jurusita adalah Pegawai Negeri pada Pengadilan negeri atau Pengadilan Agama yang melaksanakan tugas kejurusitaan sebagaimana ditentukan dalam undang-undang.
 8. Teknis yustisial adalah tindakan aparat penegak hukum dalam rangka melaksanakan fungsi/tugas penegakan hukum.
 9. Teknis administrasi adalah tindakan dari petugas peradilan, dalam rangka pelaksanaan, mempermudah/memperlancar jalannya tugas-tugas peradilan.
 10. Hukum formil adalah rangkaian kaidah hukum yang mengatur cara-cara bagaimana mengajukan suatu perkara ke Lembaga/Badan Peradilan serta cara-cara Hakim memberikan putusan.
 11. Hukum Materiil adalah hukum yang berlaku positif di dalam masyarakat, baik secara tertulis atau tidak tertulis.

F. Metode pendekatan Penelitian

Metode pendekatan untuk penelitian Penyempurnaan kurikulum pendidikan dan pelatihan bagi Hakim, Panitera dan Jurusita ini adalah sebagai berikut:

1. Penyebaran kuisisioner; Kuisisioner yang disebar dalam penelitian ini menggunakan format terbuka dan tertutup. Untuk pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka, para responden (Hakim, Panitera dan Jurusita) disediakan beberapa alternatif jawaban, sehingga mereka tinggal memilih salah satu jawaban yang dianggap paling tepat. Sedangkan pertanyaan yang bersifat tertutup, para responden diberi keleluasaan untuk mengemukakan pendapat dan opininya terkait dengan pelaksanaan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang pernah mereka ikuti selama ini. Data-data yang diperoleh dari hasil kuisisioner ini akan dilakukan uji silang (mode snow ball) dengan responden lainnya yang tidak ditetapkan sebelumnya, atau nara sumber lainnya.
2. Kajian pustaka; Data-data yang diperoleh dari kajian/studi pustaka ini berfungsi sebagai data sekunder yang diperoleh dari berbagai bahan baik gagasan, teori yang mendukung berkaitan dengan masalah pendidikan dan pelatihan baik berupa buku, tulisan/artikel, makalah dan jurnal ilmiah.
3. Deskriptif; yaitu pengumpulan data dan kajian terhadap dokumen-dokumen pendidikan dan pelatihan teknis yustisial yang pernah diselenggarakan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI.
4. Evaluasi; yaitu penelitian evaluasi formatif yang titik tekannya pada proses. Hasil yang diharapkan dari data yang terkumpul adalah untuk mendapatkan feedback dari suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga dapat digunakan untuk penyempurnaan program kurikulum, dan evaluasi sumatif yang menekankan pada efektifitas pencapaian program kurikulum pendidikan dan pelatihan.
5. Policy research (penelitian kebijakan); yaitu suatu proses penelitian yang dilakukan terhadap masalah, khususnya program kurikulum diklat yang mendasar, sehingga temuan dan kesimpulannya dapat direkomendasikan kepada pembuat keputusan untuk bertindak secara praktis menyelesaikan dan mewujudkan kurikulum diklat yang standar dan berjenjang.

BAB II

PUSDIKLAT MA RI

Dalam ketentuan-ketentuan sebelumnya tentang organisasi dan tata kerja kepaniteraan/sekretariat Jenderal Mahkamah Agung RI, Puslitbang/Diklat tidak pernah dicantumkan pengaturannya secara formal. Ini terjadi baik terdapat dalam Keputusan Presiden RI Nomor 75 tahun 1985 tentang Organisasi Kepaniteraan/Sekretariat Jenderal Mahkamah Agung atau Keputusan Panitera/Sekretaris Jenderal Mahkamah Agung RI Nomor : MA/PANSEK/02/SK/Tahun 1986, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan/Sekretariat Jenderal Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Dalam kedua ketentuan itu disebutkan bahwa Panitera/Sekretaris Jenderal membawahi; Direktorat Perdata, Direktorat Perdata Agama, Direktorat Tata Usaha Negara, Direktorat Pidana, Direktorat Hukum dan Peradilan, Biro Umum, Biro Keuangan, Biro Kepegawaian dan Kelompok Fungsional yang terdiri dari Tenaga ahli dan Hakim Yustisial. (pasal 7 Keppres No. 75/1985).

Meskipun pada waktu itu peran-peran Puslitbang/Diklat sudah dilaksanakan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia namun belum diatur secara khusus dalam ketentuan yang ada. Artinya tugas dan tanggungjawab institusi Puslitbang/Diklat baru sebatas pendukung yang belum mempunyai kewenangan sendiri dalam mengatur keseluruhan aktifitasnya.

Pusat Penelitian dan Pengembangan/Pendidikan dan Latihan (Puslitbang Diklat) Mahkamah Agung RI dibentuk baru pada tahun 1994. Tepatnya setelah Mahkamah Agung RI mengeluarkan surat Keputusan Nomor KMA/040/SK/X/1994 tanggal 25 Oktober 1994. Peraturan ini memuat ketentuan-ketentuan mengenai Pedoman Prosedur Kerja, Struktur Organisasi dan Petunjuk Pelaksanaan Tugas dengan Unit Kerja Lain di lingkungan Mahkamah Agung. Dalam ketentuan ini Kepala Puslitbang/Diklat bertanggung jawab langsung kepada Ketua Mahkamah Agung RI.

Sebagai unit kerja yang dibentuk berdasarkan keperluan/kebutuhan untuk menunjang efektifitas pelaksanaan tugas/fungsi Mahkamah Agung, unit kerja ini pada saat itu belum mempunyai status formal. Meski demikian kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan fungsi Litbang/Diklat Mahkamah Agung telah dilakukan sebelum dikeluarkan surat keputusan tersebut di atas. Pada awalnya kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan fungsi litbang/Diklat memang hanya dilakukan pada Peradilan Umum. Sedangkan untuk Peradilan Agama, Tata Usaha Negara (TUN) dan Militer dilakukan oleh para Ketua Muda pengadilan yang bersangkutan.

Dengan terbitnya ketentuan itu maka tugas untuk mengkoordinasikan perencanaan dan penyelenggaraan seluruh kegiatan Litbang/Diklat oleh Mahkamah Agung RI secara terpusat menjadi tanggungjawab Kepala Puslitbang/Diklat. Pada saat itu unit kerja Puslitbang/Diklat terdiri dari seorang Kepala, Kepala Bidang Sekretariat, Kepala Bidang Litbang, Kepala Bidang Diklat dan seorang Koordinator kelompok Fungsional.

Dalam struktur lama ini, antara Puslitbang/Diklat masih masih menjadi satu dibawah koordinasi kepala Puslitbang/Diklat MA RI. Bila bidang Litbang

bertugas mengadakan kegiatan untuk menunjang fungsi Mahkamah Agung (fungsi Peradilan, Pengawasan, Mengatur, Penasehat dan Fungsi Administratif), dan memberikan masukan kepada bidang Diklat, maka tugas Bidang Diklat adalah merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk seluruh pejabat teknis peradilan (empat lingkungan peradilan) maupun bagi tenaga teknis dan non teknis Mahkamah Agung Sendiri.

Puslitbang/Diklat juga bertanggungjawab melakukan penelitian dan pengembangan masalah hukum, menyebarluaskan hasil-hasil penelitian, pelatihan dan yurisprudensi dan khusus newsletter untuk keperluan Mahkamah Agung.

A. Terbentuknya PusDiklat

Pusdiklat Mahkamah Agung Republik Indonesia dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Panitera/Sekretaris Jenderal Mahkamah Agung RI No. : MA/PANSEK/007/SK/TV/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan/Sekretariat Jenderal Mahkamah Agung Republik Indonesia. Berdasarkan ketentuan ini maka antara Litbang dan Diklat Mahkamah Agung berdiri sendiri dan terpisah. Masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Pusat Litbang dan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan dan bertanggungjawab kepada Panitera/Sekretaris Jenderal (Pan/Sekjen) MA-RI.

Dengan demikian antara tugas-tugas yang berkaitan dengan penelitian/pengembangan dan tugas-tugas yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan tidak lagi berada dalam 'satu atap', meskipun tetap dalam koordinasi Panitera/Sekretariat Jenderal MA RI. Dalam ketentuan baru ini unit kerja yang terdapat dalam organisasi Pusdiklat terdiri dari; seorang Kepala, bidang program dan kerjasama, Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Pelaporan, Sub Bagian Tata Usaha, serta Kelompok Tenaga Fungsional.

B. Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tujuan

1. Kedudukan

PusDiklat sebagai unit kerja di lingkungan Kepaniteraan/Sekretariat Jenderal dalam Mahkamah Agung, dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Pan/Sekjen MA-RI. Kedudukan PusDiklat merupakan sebagai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai yang mempunyai tugas untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai dan tenaga teknis peradilan (ps 110 a).

Dengan kedudukan seperti itu maka PusDiklat mempunyai peran yang sangat strategis dalam menentukan baik buruknya aparat peradilan. Meski disadari bahwa PusDiklat bukan merupakan faktor satu-satunya yang turut mempengaruhi kualitas aparat peradilan. Kondisi eksternal

seperti budaya hukum masyarakat atau lunturnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan beserta pilar pendukungnya merupakan faktor lain yang secara tidak langsung mempengaruhi kualitas kinerja aparat peradilan. Masalah rendahnya kesejahteraan para Hakim bisa jadi juga memicu buruknya kinerja mereka yang kemudian mudah tergoda oleh hal-hal yang sifatnya praktis, misalnya godaan materi.

2. Tugas

Tugas Pusdiklat adalah merencanakan seluruh kegiatan Diklat yang diadakan oleh Mahkamah Agung, bagi tenaga teknis di 4 (empat) lingkungan peradilan maupun tenaga teknis dan non tehnik Mahkamah Agung sendiri.

3. Fungsi

Untuk dapat menyelenggarakan tugas-tugasnya, PusDiklat mempunyai fungsi sebagai berikut;

Menyusun rencana dan program kegiatan pendidikan dan pelatihan;

Melaksanakan penyusunan kurikulum, silabus serta penyusunan metode dan materi pendidikan dan pelatihan;

Melaksanakan kerjasama penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan;

Melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan. (pasal 110 b).

4. Tujuan PusDiklat

Tujuan dibentuknya PusDiklat adalah untuk memberikan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kualitas dan profesionalisme para Hakim/Panitera/Jurusita dan tenaga teknis lainnya. PusDiklat juga menyiapkan data-data dalam rangka bahan untuk mempromosikan Hakim-Hakim yang memiliki kualifikasi-kualifikasi untuk menduduki jabatan-jabatan struktural tertentu di semua lingkungan badan peradilan. Promosi dan mutasi Hakim adalah bagian dari fungsi pembinaan yang harus dijalankan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia.

C. Struktur Organisasi

Susunan organisasi PusDiklat Mahkamah Agung RI saat ini terdiri dari : Pimpinan, Kepala bidang program dan kerjasama, Kepala Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Pelaporan, Sub Bagian Tata Usaha, dan Kelompok Tenaga Fungsional.

PusDiklat dipimpin oleh seorang Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Tugasnya adalah menyelenggarakan kegiatan-kegiatan kearah

perwujudan fungsi Diklat dan kelompok fungsional. Kepala PusDiklat bertanggungjawab penuh kepada Ketua Mahkamah Agung dimana dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan dengan Panitera/Sekretaris Jenderal Mahkamah Agung RI. Selain itu juga mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab atas administrasi kelompok Fungsional.

1. Bidang Program dan Kerjasama

Bidang Program dan Kerjasama dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan bertanggungjawab kepada Kepala PusDiklat. Tugas Bidang Program dan Kerjasama adalah melaksanakan penyusunan rencana dan program, kurikulum, silabus serta penyusunan metode dan materi pendidikan dan pelatihan serta melakukan kerjasama. Berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dijalankan oleh bidang ini, maka fungsi melekat bidang ini adalah bagaimana menyusun rencana dan program pendidikan dan pelatihan, menyusun kurikulum dan silabus pendidikan dan pelatihan serta menyusun metode dan materi pendidikan dan pelatihan.

Untuk membantu memudahkan kelancaran kerja-kerja dibidang program dan kerjasama ini, maka Bidang Program dan Kerjasama selanjutnya dibagi menjadi dua sub bidang, yaitu; Sub Bidang Program dan Sub Bidang Kerjasama. *Sub Bidang Program* mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan program, kurikulum, silabus, metode dan materi pendidikan dan pelatihan.

Untuk menyiapkan penyusunan silaby/kurikulum misalnya, maka beberapa hal yang selalu menjadi perhatian sub bidang Program meliputi; pengelompokan silaby pendidikan. Pengelompokan dilakukan agar lebih sistematis dan tepat mengenai sasaran pendidikan. Biasanya silaby Pendidikan Hakim dibagi dalam tiga kelompok yakni kelompok Dasar (untuk membangun integritas), Inti (pengetahuan hukum) dan penunjang (competense dan peningkatan kemampuan).

Mata pelajaran yang diberikan kepada peserta pendidikan tujuannya tidak lain adalah untuk mengetahui dan memahami persoalan-persoalan hukum yang sedang relevan atau up to date, sehingga tidak mengalami kesulitan ketika menghadapi persoalan yang sebenarnya di Pengadilan.

Tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman; meningkatkan pemahaman dan penghayatan; menanamkan sikap dan perilaku; memahami struktur (peraturan perundang-undangan) fungsi, bagian-bagian, kedudukan dan tata kerja; Menemukan pola pemecahan (hukum); meningkatkan ketrampilan profesional; dan meningkatkan kematangan intelektual dan moral.

Sedangkan Sub Bidang Kerjasama tugasnya tidak lain adalah melakukan penyiapan bahan kerjasama penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

2. Bidang Penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan dan Pelaporan

Bidang ini mempunyai tugas untuk melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta menyusun laporan hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dengan tugas itu maka fungsi yang harus dijalankan adalah menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, mempersiapkan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan serta menyusun laporan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Ada dua sub bidang yang dibentuk untuk membantu tugas dan fungsi bidang ini yaitu Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan. Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas untuk melakukan penyiapan bahan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan. Sementara tugas Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan adalah melakukan penyiapan bahan evaluasi dan penyusunan laporan penyelenggaraan hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan.

3. Sub Bagian Tata Usaha

Berbeda dengan dua bidang diatas dimana aktifitasnya banyak bersentuhan langsung dengan penyelenggaraan pelatihan, sub Bagian Tata Usaha lebih banyak berurusan dengan persoalan teknis administrasi PusDiklat. Tugasnya tidak lain adalah untuk melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan dan urusan rumah tangga PusDiklat. Tanggungjawab pembinaan Sub Bagian Tata Usaha dalam melaksanakan tugas sehari-hari dipegang oleh Ketua bidang Program dan Kerjasama.

4. Kelompok Tenaga Fungsional

Kelompok Tenaga Fungsional dalam struktur organisasi PusDiklat mempunyai tugas untuk melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Selanjutnya kelompok Tenaga Fungsional ini dibagi dalam sejumlah Widyaiswara dan tenaga lainnya dalam jabatan fungsional dan terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Kelompok Tenaga Fungsional dikoordinir oleh seorang Widyaiswara senior bagi Widyaiswara dan tenaga fungsional senior bagi tenaga fungsional lainnya yang ditunjuk oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Untuk jumlah Widyaiswara ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Penempatan jenis dan jenjang jabatan tenaga Widyaiswara ini tidak diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Aspek Ideal dan Praktis Pusdiklat

Salah satu upaya pembinaan kualitas Hakim/Panitera/Jurusita dan tenaga teknis lainnya untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas-tugasnya adalah melalui pendidikan yang berlanjut, terencana dan sistematis.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan bagian integral dari sistem Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil termasuk bagi Hakim, Panitera, Jurusita maupun tenaga teknis lainnya. Oleh karena itu setiap penyelenggaraan Diklat terkait dengan pola karier Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan pelatihan mencakup dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan pengertian yang tidak dapat dipisahkan. Dalam konteks ini pula maka pembinaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan melalui; pedoman pendidikan dan pelatihan; standarisasi, akreditasi dan sertifikasi program dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan; koordinasi dan bimbingan; evaluasi dan penilaian terhadap lembaga pendidikan dan pelatihan; pengawasan dan pengendalian program serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan; evaluasi dan penilaian terhadap laporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan; dan sistem informasi pendidikan dan pelatihan sebagaimana dengan pembinaan instansi Pembina.

Bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menentukan efisiensi, efektifitas dan jangkauan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dalam bentuk klasikal mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kualitas yang tinggi namun jangkauan terhadap pesertanya terbatas pada jumlah peserta yang hadir dalam kelas yang bersangkutan. Sebaliknya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dalam bentuk non klasikal memiliki jangkauan yang jauh dan luas. Adapun Pendidikan dan Pelatihan Teknis/Fungsional yang selama ini diselenggarakan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung termasuk ke dalam Pendidikan dan Pelatihan klasikal dalam waktu sangat terbatas.

Secara umum tujuan dari diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan bagi para hakim adalah;

1. Meningkatkan profesionalisme di kalangan para hakim serta mempertajam analisis mereka terhadap kasus-kasus yang mereka hadapi.
2. Memperkaya wawasan dan pola pikir peserta diklat dalam rangka mengantisipasi perubahan dalam aspek hukum dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi.
3. Memperluas wacana para peserta dengan teori dan praktek tentang hukum yang berkaitan dengan tugas mereka.
4. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan aparat hukum terhadap hukum positif dan hukum internasional.
5. Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan aparat hukum dalam hal praktek beracara

6. Terjadinya proses tukar-menukar informasi dan pengalaman antara peserta pelatihan tentang kasus-kasus yang telah dan mungkin timbul di lapangan.
- 7 Mendapatkan gambaran tentang persoalan dan kendala yang dihadapi para hakim dalam melaksanakan tugasnya.
- 8 Memperoleh diagnosa yang tepat terhadap munculnya persoalan yang dihadapi para hakim.

Selama ini penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang menjadi tanggungjawab Pusdiklat MA RI memang telah berjalan secara intensif, baik dari segi frekuensi penyelenggaraan maupun peserta yang ikut dalam pelatihan, dimana selalu melibatkan para Hakim/Panitera/Jurusita dari 4 (empat) lingkungan peradilan. Demikian pula dengan materi-materi yang disampaikan, tidak hanya persoalan-persoalan yang berkaitan dengan tugas teknis yustisial yang selalu dihadapi para Hakim/Panitera/Jurusita dalam tugas sehari-hari tetapi juga materi-materi tentang persoalan aktual yang selalu berkembang dinamis seiring dengan perubahan sosial dan politik yang terjadi.

Meskipun demikian, penyelenggaraan-penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan oleh Pusdiklat MA RI selama ini tidak lepas dari beberapa kelemahan. Beberapa kelemahan tersebut antara lain;

Pendidikan dan Pelatihan dilaksanakan tidak berpedoman pada kurikulum standar/yang telah dibakukan. Pelatihan diselenggarakan lebih didasarkan pada konvensi atau kebiasaan-kebiasaan yang selama ini memang telah dilakukan Pusdiklat. Walaupun selalu ada perbaikan terhadap penyelenggaraan diklat menyangkut keseluruhan sistem dan perangkatnya, namun tanpa ada kurikulum yang jelas akan sulit untuk melihat capaian-capaian dari setiap pelatihan karena tidak ada indikator yang jelas. Bukan tidak mustahil jika pada gilirannya ukuran-ukuran keberhasilan itu hanya ditentukan berdasarkan kriteria yang kurang obyektif, tergantung kebijakan yang dikeluarkan oleh pejabat yang memiliki otoritas untuk itu. Dengan belum adanya kurikulum diklat, maka akan sulit juga mengharapkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi para Hakim/Panitera/jurusita akan berkelanjutan dari waktu ke waktu.

Waktu pelatihan yang sangat singkat, tentu sangat tidak ideal mengharapkan produk sumber daya manusia (Hakim/Panitera/Jurusita) yang memiliki kemampuan profesional, memiliki integritas dan bermoral sementara waktu pelatihan yang disediakan hanya 6 hari. Itupun masih harus dipaksakan dengan materi yang sangat padat. Penyelenggaraan diklat biasanya selama 6 hari (satu minggu) dengan peserta sebanyak 50 orang. Tujuannya untuk penyegaran disamping menambah pengetahuan baru.

Pendeknya waktu pelatihan ini lebih pada kepentingan untuk memberikan kesempatan yang lebih merata bagi para hakim agar dapat mengikuti pelatihan semua. Di satu sisi hal ini menunjukkan masih adanya kelemahan dimana kesempatan Hakim/Panitera/Jurusita untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sangat terbatas. Frekuensi penyelenggaraan diklat

dan peluang (kuota) peserta tidak sebanding dengan jumlah pejabat peradilan di Indonesia.

Namun pada tahun 2002 kemarin pernah diterapkan program pelatihan khusus dengan waktu 30 hari dimana jumlah pesertanya sebanyak 100 orang, masing-masing 50 orang bagi Peradilan Umum dan Peradilan Agama.

Berikut ini contoh kurikulum pendidikan teknis yustisial bagi para Hakim, Panitera dan Jurusita yang telah diselenggarakan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI sejak tahun 1997 sampai tahun 2003.

1. Metode pendidikan

Pendidikan dilakukan dalam bentuk klasikal kelas, dimana ada kesempatan untuk melakukan tanya jawab terhadap materi yang dikembangkan. Berikutnya dilanjutkan dengan diskusi/sidang pleno, dimana setiap peserta mempresentasikan makalah. Makalah yang dipresentasikan biasanya berangkat dari kasus-kasus yang dihadapi oleh para Hakim, Panitera, dan Jurusita dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di lingkungan peradilan masing-masing.

2 Materi pelatihan

Materi pelatihan selain terkait soal dengan hukum-hukum formil dan materiil, juga dimasukkannya materi-materi lain terutama terkait dengan persoalan-persoalan hukum aktual yang terjadi di Indonesia.

3 Pembicara

Para pembicara yang memberikan materi pelatihan selain dari kalangan internal Mahkamah Agung sendiri (Hakim Agung, Hakim Tinggi), juga selalu dihadirkan pembicara dengan latar belakang akademisi, praktisi hukum, dan para pakar hukum.

4 Alokasi waktu

Pelatihan biasanya berlangsung selama 5 hari penuh. Namun untuk lamanya waktu ini kadang disesuaikan dengan kebutuhan yang ada. Misalnya, dalam pelatihan teknis yustisial di Malang pada akhir 2002 dan 2003 kemarin, Pusdiklat MA RI mencoba menerapkan system baru dengan menambah alokasi waktu yang lebih lama, yaitu satu bulan. Konsekuensinya, materi yang diberikan pun bertambah banyak dan padat sesuai dengan tujuan dan kebutuhan.

5 Sedangkan untuk pelatihan bagi para Panitera dan Jurusita disamping ceramah, materi pelatihan diberikan dalam bentuk diskusi, yaitu melalui praktek membuat berita acara persidangan, berita acara pemanggilan. Diskusi kelompok ini hasilnya kemudian dibahas dalam diskusi pleno yang menghasilkan rumusan pemecahan masalah yang dijadikan hasil akhir angkatan.

BAB III

PERANAN KURIKULUM DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

A. Pengertian Kurikulum

Kurikulum pendidikan dan pelatihan secara sederhana dapat diartikan sebagai seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan (belajar dan mengajar). Kurikulum tersebut sengaja dirancang oleh suatu institusi untuk mencapai tujuan belajar tertentu melalui berbagai variasi pembelajaran.

Dalam pengertian ini, variasi yang dimaksud adalah a) adanya seperangkat mata kuliah sebagai materi (content); b) terorganisasikannya pengalaman belajar yang berfungsi memberi kemudahan pencapaian tujuan oleh peserta pelatihan; c) adanya tujuan belajar yang dirumuskan sebagai kriteria untuk mengukur terjadinya perubahan perilaku peserta pelatihan; dan d) adanya pemanfaatan berbagai jenis dan cara mengajar yang memberi suasana untuk tumbuhnya proses belajar yang bermakna (Winataputra;1977)

Dalam definisi yang lain, kurikulum memiliki pengertian yang sangat luas, termasuk; metode mengajar dan cara belajar, cara mengevaluasi murid dan seluruh program, perubahan tenaga mengajar, bimbingan dan penyuluhan, supervisi dan administrasi dan hal-hal struktural mengenai waktu, jumlah ruangan serta kemungkinan memilih mata pelajaran. Ketiga aspek pokok; program, manusia dan fasilitas dengan demikian sangat erat kaitannya sehingga tidak mungkin diadakan perbaikan kalau tidak diperhatikan ketiga-tiganya. (J. Lloyd Trump dan Delmas F. Miller; 1973).

Sementara itu Harold B. Alberyts dalam bukunya *Reorganizing the High Scholl Curriculum* (1965), memandang kurikulum tidak hanya terbatas pada mata pelajaran, akan tetapi juga meliputi kegiatan-kegiatan lain, di dalam dan di luar sekolah, yang berada dibawah tanggungjawab sekolah. Dalam konteks ini definisi kurikulum dilihat dari sisi manfaat kegiatan dan pengalaman siswa di luar mata pelajaran tradisional.

Namun dari berbagai definisi kurikulum yang ada, pada dasarnya kurikulum bisa dilihat sebagai produk, program, pengalaman atau hal-hal yang diharapkan akan dipelajari siswa/peserta pelatihan (Nasution; 2003).

Sebagai sebuah produk, kurikulum merupakan hasil karya para pengembang kurikulum, biasanya dalam suatu panitia. Hasilnya dituangkan dalam bentuk buku atau pedoman kurikulum, yang misalnya berisi sejumlah mata pelajaran yang harus diajarkan.

Sedangkan pemahaman kurikulum sebagai sebuah program, kurikulum merupakan alat yang dilakukan oleh sekolah/lembaga diklat untuk mencapai tujuan-tujuannya. Dalam pengertian ini termasuk bagaimana mengajarkan berbagai mata pelajaran atau segala kegiatan yang dianggap dapat mempengaruhi perkembangan siswa misalnya perkumpulan

sekolah, pertandingan, pramuka, lembaga pendidikan dan pelatihan dan sebagainya.

Sedangkan kurikulum dipandang sebagai pengalaman peserta didik/peserta pelatihan jika kurikulum merupakan segala hal aktual yang menjadi kenyataan pada tiap peserta didik/peserta pelatihan. Ada kemungkinan bahwa apa yang diwujudkan pada diri peserta didik/peserta pelatihan berbeda dengan apa yang diharapkan menurut rencana.

Adapun memahami kurikulum sebagai hal-hal yang diharapkan akan dipelajari oleh peserta pelatihan, yakni berupa pengetahuan, sikap, dan ketrampilan tertentu. Apa yang diharapkan akan dipelajari tidak selalu sama dengan apa yang benar-benar dipelajari.

Dari semua definisi di atas, tidak satupun yang melihat kurikulum sebagai sesuatu yang statis. Artinya, kurikulum selalu mengalami proses perubahan sesuai dengan dinamika yang terjadi, baik menyangkut kondisi para peserta didik/pelatihan maupun kondisi lingkungan yang ada. Sehingga dari waktu ke waktu, kurikulum terus mengalami perkembangan dan perbaikan di semua institusi pendidikan dan pelatihan, tanpa terkecuali.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pengembangan kurikulum merupakan bagian atau cara untuk Pembinaan Diklat, disamping cara-cara lainnya seperti;

1. penyusunan pedoman diklat;
2. bimbingan dalam pengembangan kurikulum diklat;
3. bimbingan dalam penyelenggaraan diklat;
4. standarisasi dan akreditasi diklat;
5. pengembangan sistem informasi diklat;
6. pengawasan terhadap program dan penyelenggara diklat
7. pemberian bantuan teknis melalui konsultasi, bimbingan di tempat kerja, kerja sama dalam pengembangan, penyelenggaraan, dan evaluasi diklat;

Pengembangan Kurikulum pendidikan dan latihan (Diklat) di Mahkamah Agung merupakan upaya untuk mendukung pelaksanaan prioritas pembangunan nasional bidang hukum yaitu mewujudkan supremasi hukum dan pemerintahan yang baik. Penegakan supremasi hukum harus berdasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan serta penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia secara universal.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka Pusdiklat Mahkamah Agung RI terus mengupayakan pembenahan terhadap sistem pendidikan dan pelatihan yang selama ini telah diterapkan. Langkah paling awal adalah menyiapkan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang memenuhi kriteria-kriteria standar kebutuhan penyelenggaraan peradilan di Indonesia.

Jika Pusdiklat boleh diibaratkan sebagai jantung manusia, maka kurikulum adalah otak manusia. Hidup tidaknya manusia bisa dilihat dari ada tidaknya denyut jantung. Demikian pula Pusdiklat, eksis tidaknya atau tanggap tidaknya dalam merespon dinamika perubahan yang ada dilihat dari seberapa intensif penyelenggaraan-penyelenggaraan pendidikan dan

BAB III

PERANAN KURIKULUM DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

A. Pengertian Kurikulum

Kurikulum pendidikan dan pelatihan secara sederhana dapat diartikan sebagai seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan (belajar dan mengajar). Kurikulum tersebut sengaja dirancang oleh suatu institusi untuk mencapai tujuan belajar tertentu melalui berbagai variasi pembelajaran.

Dalam pengertian ini, variasi yang dimaksud adalah a) adanya seperangkat mata kuliah sebagai materi (content); b) terorganisasikannya pengalaman belajar yang berfungsi memberi kemudahan pencapaian tujuan oleh peserta pelatihan; c) adanya tujuan belajar yang dirumuskan sebagai kriteria untuk mengukur terjadinya perubahan perilaku peserta pelatihan; dan d) adanya pemanfaatan berbagai jenis dan cara mengajar yang memberi suasana untuk tumbuhnya proses belajar yang bermakna (Winataputra;1977)

Dalam definisi yang lain, kurikulum memiliki pengertian yang sangat luas, termasuk; metode mengajar dan cara belajar, cara mengevaluasi murid dan seluruh program, perubahan tenaga mengajar, bimbingan dan penyuluhan, supervisi dan administrasi dan hal-hal struktural mengenai waktu, jumlah ruangan serta kemungkinan memilih mata pelajaran. Ketiga aspek pokok; program, manusia dan fasilitas dengan demikian sangat erat kaitannya sehingga tidak mungkin diadakan perbaikan kalau tidak diperhatikan ketiga-tiganya. (J. Lloyd Trump dan Delmas F. Miller; 1973).

Sementara itu Harold B. Alpert dalam bukunya *Reorganizing the High School Curriculum* (1965), memandang kurikulum tidak hanya terbatas pada mata pelajaran, akan tetapi juga meliputi kegiatan-kegiatan lain, di dalam dan di luar sekolah, yang berada dibawah tanggungjawab sekolah. Dalam konteks ini definisi kurikulum dilihat dari sisi manfaat kegiatan dan pengalaman siswa di luar mata pelajaran tradisional.

Namun dari berbagai definisi kurikulum yang ada, pada dasarnya kurikulum bisa dilihat sebagai produk, program, pengalaman atau hal-hal yang diharapkan akan dipelajari siswa/peserta pelatihan (Nasution; 2003).

Sebagai sebuah produk, kurikulum merupakan hasil karya para pengembang kurikulum, biasanya dalam suatu panitia. Hasilnya dituangkan dalam bentuk buku atau pedoman kurikulum, yang misalnya berisi sejumlah mata pelajaran yang harus diajarkan.

Sedangkan pemahaman kurikulum sebagai sebuah program, kurikulum merupakan alat yang dilakukan oleh sekolah/lembaga diklat untuk mencapai tujuan-tujuannya. Dalam pengertian ini termasuk bagaimana mengajarkan berbagai mata pelajaran atau segala kegiatan yang dianggap dapat mempengaruhi perkembangan siswa misalnya perkumpulan

sekolah, pertandingan, pramuka, lembaga pendidikan dan pelatihan dan sebagainya.

Sedangkan kurikulum dipandang sebagai pengalaman peserta didik/peserta pelatihan jika kurikulum merupakan segala hal aktual yang menjadi kenyataan pada tiap peserta didik/peserta pelatihan. Ada kemungkinan bahwa apa yang diwujudkan pada diri peserta didik/peserta pelatihan berbeda dengan apa yang diharapkan menurut rencana.

Adapun memahami kurikulum sebagai hal-hal yang diharapkan akan dipelajari oleh peserta pelatihan, yakni berupa pengetahuan, sikap, dan ketrampilan tertentu. Apa yang diharapkan akan dipelajari tidak selalu sama dengan apa yang benar-benar dipelajari.

Dari semua definisi di atas, tidak satupun yang melihat kurikulum sebagai sesuatu yang statis. Artinya, kurikulum selalu mengalami proses perubahan sesuai dengan dinamika yang terjadi, baik menyangkut kondisi para peserta didik/pelatihan maupun kondisi lingkungan yang ada. Sehingga dari waktu ke waktu, kurikulum terus mengalami perkembangan dan perbaikan di semua institusi pendidikan dan pelatihan, tanpa terkecuali.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pengembangan kurikulum merupakan bagian atau cara untuk Pembinaan Diklat, disamping cara-cara lainnya seperti;

1. penyusunan pedoman diklat;
2. bimbingan dalam pengembangan kurikulum diklat;
3. bimbingan dalam penyelenggaraan diklat;
4. standarisasi dan akreditasi diklat;
5. pengembangan sistem informasi diklat;
6. pengawasan terhadap program dan penyelenggara diklat
7. pemberian bantuan teknis melalui konsultasi, bimbingan di tempat kerja, kerja sama dalam pengembangan, penyelenggaraan, dan evaluasi diklat;

Pengembangan Kurikulum pendidikan dan latihan (Diklat) di Mahkamah Agung merupakan upaya untuk mendukung pelaksanaan prioritas pembangunan nasional bidang hukum yaitu mewujudkan supremasi hukum dan pemerintahan yang baik. Penegakan supremasi hukum harus berdasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan serta penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia secara universal.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka Pusdiklat Mahkamah Agung RI terus mengupayakan pembenahan terhadap sistem pendidikan dan pelatihan yang selama ini telah diterapkan. Langkah paling awal adalah menyiapkan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang memenuhi kriteria-kriteria standar kebutuhan penyelenggaraan peradilan di Indonesia.

Jika Pusdiklat boleh diibaratkan sebagai jantung manusia, maka kurikulum adalah otak manusia. Hidup tidaknya manusia bisa dilihat dari ada tidaknya denyut jantung. Demikian pula Pusdiklat, eksis tidaknya atau tanggap tidaknya dalam merespon dinamika perubahan yang ada dilihat dari seberapa intensif penyelenggaraan-penyelenggaraan pendidikan dan

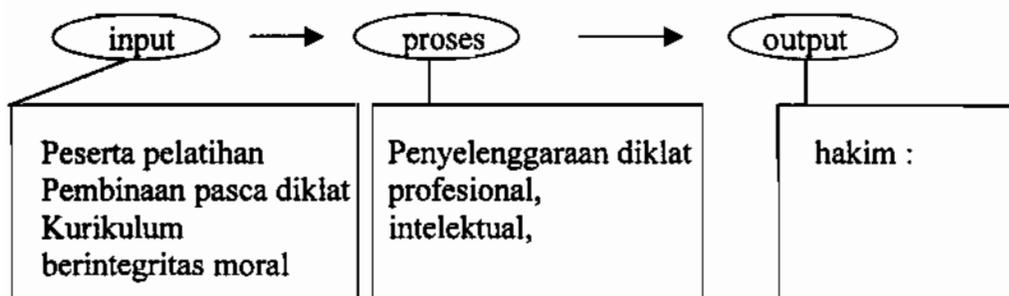
pelatihan. Sementara kurikulum akan menentukan arah bagaimana target dan hasil akhir yang akan dicapai.

Penyelenggaraan-penyelenggaraan pendidikan/pelatihan di manapun baik oleh institusi-institusi pemerintah maupun swasta yang sudah menerapkan kurikulum tentu disiapkan untuk kepentingan jangka panjang. Konsekuensinya tentu ada perencanaan-perencanaan dan tahapan-tahapan bagaimana pencapaian tujuan akhir itu diwujudkan.

Bahwa pendidikan akan membentuk watak dan kepribadian manusia juga berlaku untuk para hakim dan para pejabat peradilan lainnya. Pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan yang mengintegrasikan seluruh aspek ; moral, etika, budaya, agama, intelektual, teknologi, dan sebagainya akan menentukan bagaimana sosok hakim yang terbentuk nantinya. Karena itu kurikulum harus disiapkan tidak hanya memperhatikan materi yang diberikan, tetapi juga alokasi waktu, fasilitas dan sarana pendukung, nara sumber, instrumen untuk mengevaluasi termasuk adanya kontrol dan pengawasan terhadap pelaksanaan kurikulum.

Seberapa jauh keberhasilan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI akan terlihat ketika hakim dan para pejabat peradilan lainnya mampu bekerja secara professional dan sikap kemandirian, yang tentu harus didukung oleh kematangan intelektual dan integritas moral yang tinggi. Hakim dengan kriteria inilah yang bisa menjamin terwujudnya peradilan yang sehat; jujur, menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dan keadilan, obyektif dan tidak berpihak.

Meski demikian, untuk menghasilkan hakim dengan kriteria-kriteria di atas bukan pekerjaan mudah. Karenanya pendidikan dan pelatihan harus dilakukan secara terus-menerus. Perlu evaluasi dan perbaikan kurikulum yang ada. Perlu diingat pula bahwa kurikulum yang baik saja tidaklah cukup, tetapi perlu pula ada sinergisitas antara input (calon hakim/peserta pelatihan), proses pelatihan dan pembinaan pasca pelatihan. Secara sederhana, keseluruhan proses pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat Mahkamah Agung RI dapat dibuatkan skema sederhana sebagai berikut;



Perekrutan yang kemudian dilanjutkan dengan pendidikan bagi para calon hakim yang telah diterapkan selama ini bisa menjelaskan alur proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Pusdiklat MA RI. Tahapan-tahapan yang dilakukan selama ini sebenarnya sudah berjalan relatif cukup baik, namun hal itu belum diimbangi dengan dukungan kurikulum maupun

sarana pendukung lainnya yang cukup memadai. Ditambah lagi, hakim sebagai peserta pelatihan kadang kurang menunjukkan antusiasme dan keseriusannya dalam mengikuti pelatihan.

B. Prinsip-prinsip Pengembangan Kurikulum Diklat

Pengembangan Kurikulum pada Pusdiklat Mahkamah Agung RI paling tidak harus mempertimbangkan prinsip-prinsip berikut ini;

1. Integritas Moral dan Wawasan

Keyakinan dan nilai-nilai yang dianut masyarakat berpengaruh pada sikap dan arti kehidupannya. Dengan mengingat berat, mulianya tugas sebagai penegak hukum. Keimanan, budi pekerti luhur, dan nilai-nilai budaya perlu digali, dipahami, dan diamalkan oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Sehingga memiliki integritas moral yang tinggi.

2. Penguatan Ketrampilan Profesional

Penguatan Ketrampilan Profesional dicapai melalui pendidikan terhadap para hakim dalam menerapkan hukum baik formil/materiil sehingga memiliki ketrampilan profesional. Keseimbangan pengalaman belajar peserta pendidikan dan pelatihan yang meliputi Ketrampilan penerapan hukum sangat dipertimbangkan dalam penyusunan kurikulum ini.

3. Kesamaan Memperoleh Kesempatan

Penyediaan tempat yang memberdayakan semua peserta pendidikan dan pelatihan secara demokratis dan berkeadilan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sangat diutamakan. Seluruh hakim/Panitera/jurusita dari empat lingkungan peradilan harus mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik pelatihan teknis maupun fungsional.

4. Perkembangan Pengetahuan hukum materiil dan formil

Kemampuan para hakim/peserta pelatihan dalam hal melaksanakan tugas pokok yaitu memeriksa, mengadili serta menyelesaikan perkara termasuk mengakses, memilih, dan menilai pengetahuan untuk mengatasi situasi yang cepat berubah dan penuh ketidakpastian merupakan kompetensi penting dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang hukum.

5. Pendekatan Menyeluruh dan Kemitraan

Pelatihan harus dirancang secara berkesinambungan mulai pelatihan tingkat dasar, menengah dan tingkat lanjut. Pendekatan yang digunakan berfokus pada kebutuhan peserta pelatihan yang dipadukan dengan kebutuhan badan peradilan dan mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini menuntut kemitraan dan tanggung jawab bersama dari masyarakat, pemerintah, instansi-instansi terkait, perguruan tinggi dan badan peradilan sendiri.

BAB IV

RELEVANSI PENYUSUNAN KURIKULUM

A. Sistem Satu Atap

Sebagaimana kita ketahui system satu atap lahir karena masih terjadi dualisme kekuasaan kehakiman. Disatu sisi, kekuasaan kehakiman diselenggarakan oleh Mahkamah Agung RI dengan tugas pokok menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya dan melakukan pengawasan terhadap perbuatan pengadilan [pasal 2 ayat (1) jo pasal 10 ayat (2) dan (4)]. Namun disisi lain kewenangan-kewenangan dalam hal organisasi, administrasi dan keuangan masih dipegang oleh departemen-departemen yang bersangkutan (pasal 11 ayat 1 UU No. 14/1970).

Kewenangan departemen-departemen dalam pasal 11 ayat (1) di atas masih diperkuat lagi dengan UU No. 2/1986 tentang Peradilan Umum, UU No. 5/1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, UU No. 7/1989 tentang Peradilan Agama dan UU No. 31/1987 tentang Peradilan Militer. Undang-undang diatas memberikan pengaturan lebih rinci tentang kekuasaan departemen dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap hakim pengadilan tingkat pertama dan pengadilan tingkat banding yang statusnya adalah pegawai negeri sipil (PNS) serta pelimpahan wewenang pembinaan dan pengawasan bagi hakim dalam hal teknis yudisial pada Mahkamah Agung.

Dualisme kekuasaan kehakiman tersebut pada gilirannya menjadi penghalang bagi terwujudnya independensi kekuasaan kehakiman. Hal ini bisa dilihat dalam kasus mutasi, promosi atau penjatuhan sanksi yang akan membuka peluang adanya campur tangan dari eksekutif terhadap pelaksanaan fungsi hakim dalam meutus perkara, khususnya bila salah satu pihak dalam perkara tersebut adalah eksekutif atau pihak-pihak yang mempunyai kedekatan dengan eksekutif.

Persoalan lainnya, dualisme tersebut juga menyulitkan koordinasi antara MA dan departemen. Bisa ditebak, situasi ini mengakibatkan tidak efektif dan efisiennya pelaksanaan system yang ada sehingga fungsi pengawasan, pendidikan, pelatihan dan sebagainya kurang dapat berjalan dengan baik.

Karena hakim/panitera/jurusita pada pengadilan tingkat pertama dan pengadilan tingkat banding berstatus sebagai PNS, konsekuensinya adalah para pejabat peradilan tersebut harus tunduk pada aturan dan sumpah jabatan PNS.

Dengan latarbelakang di atas, maka terbitlah Undang-Undang No. 35/1999 tentang perubahan UU No. 14/1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman. Dalam peraturan baru tersebut diamanatkan perlunya system satu atap (one roof system) badan kekuasaan kehakiman kita.

System satu atap (one roof system) sebagaimana telah diamanatkan dalam peraturan di atas bukan hanya akan memangkas rumitnya jalur birokrasi kekuasaan kehakiman, lebih dari itu akan mendukung kokohnya kemandirian kekuasaan kehakiman. Kemandirian kekuasaan kehakiman yang pada gilirannya mampu mewujudkan system peradilan yang sehat.

Salah satu komponen penting bagi terciptanya kemandirian kekuasaan kehakiman adalah independensi para hakim dan pejabat peradilan lainnya. selain independen hakim/panitera/jurusita juga dituntut untuk profesional, memiliki kemampuan intelektual dan memiliki integritas moral. Untuk melahirkan hakim/panitera/jurusita dengan kualifikasi di atas salah satunya bisa ditempuh dengan pendidikan dan pelatihan yang terprogram dan berkelanjutan.

Oleh karena itu tersedianya kurikulum yang mampu menjawab kebutuhan sumber daya manusia dibidang peradilan diharapkan bisa mendukung system satu atap kekuasaan kehakiman. Dengan system satu atap Mahkamah Agung RI dituntut untuk bisa mengelola dirinya menjadi lembaga yang benar-benar mandiri dalam menjalankan kekuasaan kehakiman. Dalam konteks ini, pembenahan manajemen, system rekrutmen calon hakim, mutasi dan promosi pejabat peradilan lainnya, sampai penyiapan kurikulum pelatihan yang mampu menjawab kebutuhan zaman merupakan bagian yang tak terelakkan. Pendek kata, dengan system satu atap Mahkamah Agung lebih memiliki otoritas lebih untuk menentukan masa depan lembaga peradilan di Indoensia.

Terkait dengan kurikulum, Mahkamah Agung (Pusdiklat) perlu untuk menyiapkan dari sekarang baik kurikulum jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Karena itu harus dilakukan secara menyeluruh yang mencakup pengembangan dimensi manusia Indonesia seutuhnya, yakni penguasaan materi hukum aspek-aspek integritas moral, akhlak, pengetahuan, sikap dan perilaku. Pengembangan aspek-aspek tersebut bermuara pada peningkatan dan pengembangan profesionalisme para hakim yang diwujudkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari.

B. Trial and Error

Upaya untuk menyiapkan kurikulum baku penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Mahkamah Agung RI ditinjau dari sejarah keberadaanya merupakan proyek uji coba (*trial and error*) untuk membenahi praktek pelatihan yang telah ada. Karena sifatnya *trial and error* itu maka sangat mungkin terdapat kelemahan-kelemahan dalam system kurikulum tersebut. Namun hal ini tidak perlu dikhawatirkan karena bagaimanapun kurikulum yang akan diuji cobakan nantinya akan terus dievaluasi dan disempurnakan. Untuk itulah meskipun rencana penerapan kurikulum di Pusdiklat MA RI ini sifatnya masih *trial and error* tetapi patut didukung oleh semua pihak.

Bagaimanapun untuk menghasilkan sebuah kurikulum yang sempurna diperlukan sebuah keberanian untuk mencoba suatu konsep baru, terlepas dari kelemahan dan kekurangan yang muncul kemudian. Namun

dengan mengetahui kelamahan dan kekurangan itulah proses menuju kesempurnaan kurikulum pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat Mahkamah Agung RI bisa diwujudkan.

Pengembangan kurikulum pelatihan di instansi atau lembaga manapun dalam prosesnya pasti melalui fase-fase uji coba. Pada fase-fase seperti ini maka evaluasi merupakan instrumen yang sangat penting untuk melihat sejauhmana keberhasilan maupun kegagalan yang telah dicapai. Dalam konteks pengembangan kurikulum Pusdiklat di Mahkamah Agung RI, bisa dikatakan saat ini baru merupakan fase peletakan dasar bagi tersedianya sebuah kurikulum yang representatif dan visiable. Artinya, bahwa kebutuhan-kebutuhan terhadap tersedianya sumber daya manusia di lembaga peradilan saat ini bisa dipecahkan dengan kurikulum yang ada sekarang. Meskipun tidak bisa dipungkiri bahwa keberhasilan atau kegagalan kurikulum Pusdiklat MA RI saat ini secara nyata baru bisa dilihat dalam jangka waktu 5-10 tahun ke depan. Pada saat itulah kita bisa melihat bagaimana produk Hakim/Panitera/Jurusita yang dihasilkan dari model-model pendidikan dan pelatihan selama ini.

Bagaimanapun, dinamika perubahan yang terjadi dibidang hukum di Indonesia harus direspon melalui berbagai cara. Penyediaan kurikulum adalah salah satu cara untuk merespon dinamika perubahan itu sehingga pada gilirannya Mahkamah Agung sebagai badan penyelenggara kekuasaan kehakiman tertinggi tidak gagap dalam menghadapi perubahan zaman.

BAB V

METODE DIKLAT

A. Pendidikan Orang Dewasa

Pendidikan dan pelatihan (diklat) di berbagai instansi biasanya lebih banyak menggunakan metode interaktif. Pilihan untuk menggunakan metode interaktif ini lebih didasarkan karena para peserta diklat adalah orang-orang yang mempunyai jabatan dengan segala tanggungjawab yang dimilikinya. Yang tidak kalah penting adalah para peserta diklat ini adalah orang-orang dewasa, dalam arti telah memiliki kualifikasi dan pengalaman tertentu. Atau dengan kata lain mereka adalah orang-orang yang memiliki bakat, pengetahuan, pemahaman, pengalaman, dan pendidikan yang relatif lebih baik dibandingkan dengan masyarakat pada umumnya.

Dalam konteks pendidikan dan pelatihan bagi para Hakim, Panitera, dan Jurusita yang selama ini telah diselenggarakan oleh Pusdiklat MA RI, maka baik Hakim, Panitera maupun Jurusita diposisikan sebagai orang dewasa. Mereka adalah para pejabat/aparat penegak hukum yang memiliki pengalaman dan pengetahuan dibidang hukum yang tidak dimiliki oleh kebanyakan masyarakat. Pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh para Hakim, Panitera, dan jurusita tersebut selain diperoleh dari praktek menjalankan tugas sehari-hari juga diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang sudah diterapkan oleh Mahkamah Agung RI selama ini.

Dilihat dari sejarahnya, pendidikan orang dewasa (*Adult Education*) mulai populer sejak *Malcolm Knowles* menulis "*The Adult Learner, A Neglected Species*". Dalam publikasinya itu *Malcolm Knowles* mengungkapkan teori belajar yang tepat bagi orang dewasa yang belakangan lebih dikenal dengan istilah *Andragogi*. Secara harafiah *andragogi* dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengajar orang dewasa. Namun karena orang dewasa sebagai individu yang sudah mandiri dan mampu mengarahkan dirinya sendiri, maka dalam *andragogi* yang terpenting dalam proses interaksi belajar adalah kegiatan belajar mandiri yang bertumpu kepada warga belajar itu sendiri dan bukan merupakan kegiatan seorang guru mengajarkan sesuatu.

Ada 4 (empat) asumsi pokok yang dikembangkan oleh *Malcolm Knowles* dalam konsep *andragogi*. Keempat pokok asumsi tersebut adalah:

1. Konsep Diri

Konsep diri berangkat dari asumsi bahwa kesungguhan dan kematangan diri seseorang bergerak dari ketergantungan total menuju ke arah pengembangan diri sehingga mampu untuk mengarahkan dirinya sendiri dan mandiri. Karena kemandirian inilah orang dewasa membutuhkan memperoleh penghargaan orang lain sebagai manusia yang mampu menentukan dirinya sendiri, dan mampu mengarahkan

dirinya sendiri. Apabila orang dewasa tidak menemukan dan menghadapi situasi dan kondisi yang memungkinkan timbulnya penentuan diri sendiri dalam suatu pelatihan, maka akan menimbulkan penolakan atau reaksi yang kurang menyenangkan. Orang dewasa juga mempunyai kebutuhan psikologis yang dalam agar secara umum menjadi mandiri, meskipun dalam situasi tertentu boleh jadi ada ketergantungan yang sifatnya sementara.

Kondisi semacam ini bisa menimbulkan implikasi dalam pelaksanaan praktek pelatihan, khususnya yang berkaitan dengan iklim dan suasana pembelajaran dan diagnosa kebutuhan serta proses perencanaan pelatihan.

2. Peranan Pengalaman

Seseorang, sesuai dengan perjalanan waktu tumbuh dan berkembang menuju ke arah kematangan. Proses tumbuh dan berkembang ke arah kematangan ini diperoleh melalui pengalaman hasil interaksi dengan individu atau kelompok dalam sebuah komunitas masyarakat. Dengan kata lain, pengalaman seseorang dibentuk oleh interaksinya dengan lingkungan eksternal di mana dia tumbuh dan berkembang. Dalam perjalanannya, seorang individu mengalami dan mengumpulkan berbagai pengalaman pahit-getirnya kehidupan, dimana hal ini menjadikan seorang individu sebagai sumber belajar yang demikian kaya, dan pada saat yang bersamaan individu tersebut memberikan dasar yang luas untuk belajar dan memperoleh pengalaman baru. Oleh sebab itu, dalam teknologi pelatihan atau pembelajaran orang dewasa, terjadi penurunan penggunaan teknik transmittal seperti yang dipergunakan dalam pelatihan konvensional dan menjadi lebih mengembangkan teknik yang bertumpu pada pengalaman. Dalam hal ini dikenal dengan "*Experiential Learning Cycle*" (Proses Belajar Berdasarkan Pengalaman).

Apa implikasi yang mungkin timbul dari situasi semacam ini? Tidak lain hal ini menimbulkan implikasi terhadap pemilihan dan penggunaan metoda dan teknik kepelatihan. Karena itu, dalam praktek pelatihan lebih banyak menggunakan diskusi kelompok, curah pendapat, kerja laborator, sekolah lapang, melakukan praktek dan lain sebagainya, yang pada dasarnya berupaya untuk melibatkan peranserta atau partisipasi peserta pelatihan.

3. Kesiapan Belajar

Karena setiap individu diasumsikan semakin menjadi matang sesuai dengan perjalanan waktu, maka kesiapan belajar bukan ditentukan oleh kebutuhan atau paksaan akademik ataupun biologisnya, tetapi lebih banyak ditentukan oleh tuntutan perkembangan dan perubahan tugas dan peranan sosialnya. Pada seorang anak belajar karena adanya tuntutan akademik atau biologiknya. Tetapi pada orang

dewasa siap belajar sesuatu karena tingkatan perkembangan mereka yang harus menghadapi dalam peranannya sebagai pekerja, orang tua atau pemimpin organisasi.

Hal ini membawa implikasi terhadap materi pembelajaran dalam suatu pelatihan tertentu. Dalam hal ini tentunya materi pembelajaran perlu disesuaikan dengan kebutuhan yang sesuai dengan peranan sosialnya.

4. Orientasi Belajar

Jika pada seorang anak orientasi belajarnya seolah-olah sudah ditentukan dan dikondisikan untuk memiliki orientasi yang berpusat pada materi pembelajaran, maka pada orang dewasa mempunyai kecenderungan memiliki orientasi belajar yang berpusat pada pemecahan permasalahan yang dihadapi. Hal ini lebih disebabkan oleh belajar bagi orang dewasa seolah-olah merupakan kebutuhan untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan keseharian, terutama dalam kaitannya dengan fungsi dan peranan sosial orang dewasa.

Selain itu, perbedaan asumsi ini disebabkan juga karena adanya perbedaan perspektif waktu. Bagi orang dewasa, belajar lebih bersifat untuk dapat dipergunakan atau dimanfaatkan dalam waktu segera. Sedangkan anak, penerapan apa yang dipelajari masih menunggu waktu hingga dia lulus dan sebagainya. Sehingga ada kecenderungan pada anak, bahwa belajar hanya sekedar untuk dapat lulus ujian dan memperoleh sekolah yang lebih tinggi.

Hal ini menimbulkan implikasi terhadap sifat materi pembelajaran atau pelatihan bagi orang dewasa, yaitu bahwa materi tersebut hendaknya bersifat praktis dan dapat segera diterapkan di dalam kenyataan sehari-hari.

Dengan asumsi-asumsi yang dikemukakan oleh Malcolm Knowles di atas maka metode diklat yang paling sesuai dengan kebutuhan aparat peradilan (hakim, panitera, jurusita) adalah diklat yang bersifat interaktif dimana materi-materi yang disampaikan relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian upaya untuk memkasimalkan pemanfaatan pengetahuan dan pengalaman baik dari peserta maupun instruktur bisa terealisasikan. Hal ini disadari karena setiap individu yang terlibat dalam diklat baik peserta maupun instruktur memiliki latarbelakang pengalaman dan pengetahuan yang berbeda-beda sehingga proses interaksi yang terbangun akan menghasilkan kontribusi pemikiran dalam program-program diklat yang disusun oleh lembaga diklat yang pada gilirannya bisa menghasilkan out put diklat yang sesuai dengan kebutuhan praktis di lapangan (tempat kerja).

Hal ini sebenarnya juga sudah diberlakukan secara universal bahwa diklat professional selalu menerapkan metode-metode yang selalu berpegang pada prinsip-prinsip; Preferensi yang lebih didahulukan pada aspek praktis; upaya untuk mengaitkan materi diklat

pada tugas sehari-hari yang dijalankan peserta dan penggunaan sarana/media sevariatif mungkin untuk mencapai tujuan diklat yang diharapkan. (Hammergen; 1998)

Prinsip-prinsip tersebut juga sejalan dengan apa yang telah digariskan dalam pasal 18 PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan PNS yang selama ini juga berlaku bagi diklat peradilan. Dalam ketentuan itu dinyatakan bahwa mengingat peserta diklat adalah orang-orang yang telah memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tertentu, maka digunakan metode diklat bagi orang dewasa, yaitu;

- a. Sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta;
- b. Bersifat interaktif antara peserta dengan instruktur dan antarpeserta; serta
- c. Berlangsung dalam suasana belajar yang bebas, dinamis dan fleksibel.

Dengan pertimbangan-pertimbangan di atas maka sudah saatnya metode-metode pengembangan diklat yang lebih banyak mengandalkan ceramah-ceramah atau penyampaian materi yang bersifat satu arah (one way communications) harus mulai dikurangi. Sebaliknya perlu lebih banyak dikembangkan metode-metode interaktif dimana seorang instruktur hanya memberikan pengantar dan melempar permasalahan. Selanjutnya para peserta dipersilahkan untuk secara bebas membahasnya dan mencarikan pemecahan masalah terbaik. Pemecahan atas suatu masalah tidak harus sama, yang terikat pada kesimpulan yang seragam. Sebaliknya harus diberikan seluas mungkin ruang untuk menemukan jalan pemecahan yang beragam asalkan tidak keluar dari koridor konteks permasalahan yang dihadapi. Atau dengan kata lain, kesimpulan bisa berbeda-beda asalkan bisa dipertanggungjawabkan argumentasinya.

B. Metode diklat yang bisa dikembangkan

1. Diskusi atau dialog

Model-model diskusi atau dialog bisa berbagai macam, seperti yang selama ini dikenal; seminar, lokakarya, diskusi kelompok, symposium, panel forum, dan sebagainya. Dari bentuk-bentuk diskusi tersebut, diskusi kelompok dan lokakarya merupakan bentuk diskusi yang memiliki tingkat interaksi yang paling tinggi. Diskusi kelompok adalah forum pembahasan untuk mengupas topik tertentu yang menjadi perhatian seluruh peserta, dibawah bimbingan seorang pimpinan diskusi. Dalam diskusi kelompok, kesempatan terbanyak harus diberikan pada setiap peserta untuk berbagai pengalaman dan pemikirannya dengan peserta lain, tentang topik yang dibahas. Peran pimpinan dalam diskusi sangat penting dalam menjaga alur diskusi (terutama dinamika dan sistematikanya) sehingga diskusi yang dilakukan tidak melenceng atau

keluar dari topik yang didiskusikan. Selain itu pimpinan diskusi bisa memastikan bahwa tujuan diadakannya diskusi bisa tercapai.

Menurut Mukhtar (2002), sebagai akibat sebuah proses yang dinamakan "fasilitas sosial", orang cenderung untuk bekerja lebih keras, kalau bekerja dalam kelompok. Banyak kekhilafan dalam pemecahan soal diperbaiki di dalam diskusi kelompok, karena sebuah kelompok selalu lebih unggul dalam pemecahan soal dari perorangan.

Keuntungan lain yang dimiliki oleh metode diskusi kelompok yaitu terletak pada perubahan yang menyangkut motivasi, emosi dan sikap. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Lewin (1958) yang menyatakan bahwa untuk mengubah tabiat sebuah kelompok lebih mudah daripada tabiat seseorang. Hal senada juga diungkapkan oleh Davies (1968), bahwa perubahan dalam sikap, hubungan antarpersonal, dan percaya pada diri sendiri adalah hasil dari pengalaman kelompok (Mukhtar; 2002).

Sedangkan lokakarya adalah forum yang terdiri dari sekelompok orang yang punya kepentingan dan permasalahan yang sama, yang berkumpul dalam waktu tertentu guna meningkatkan ketrampilan, kemampuan, dan pemahaman tentang permasalahan yang ditemui dengan mengkaji dan mendiskusikannya untuk menemukan alternatif solusi. Dalam lokakarya antara aspek teori dan aspek praktis diterapkan secara sinergis. Selain itu setiap peserta didorong untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi dengan menerima bantuan dari peserta lain, atau memanfaatkan narasumber yang diundang.

Untuk keberhasilan pelaksanaan diskusi, terlebih dahulu harus ditentukan target, tujuan dan topik diskusi dalam term of references (TOR). Melalui TOR ini akan ditentukan skala-skala prioritas atas tujuan yang telah diidentifikasi yang juga akan bermanfaat untuk mengantisipasi dinamika dalam diskusi yang mungkin tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sangat disarankan untuk menyediakan bahan-bahan berupa *hand-out* untuk presentasi dan kertas kerja yang akan menjaga konteks perdebatan.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menggunakan Metoda Diskusi dalam pelatihan:

- Diskusi hendaknya berlangsung dalam "iklim terbuka", dalam suasana santai dan informal
- Persiapkan dengan baik bahan diskusi sebelum diskusi dilakukan. Lebih baik dibuat secara tertulis.
- Menetapkan besar kecilnya kelompok termasuk menentukan siapa menjadi anggota kelompok diskusi masing-masing. Bagilah peserta secara merata dengan keseimbangan pengetahuan, pengalaman anggota yang setara
- Mengatur dan menyediakan tempat diskusi yang menyenangkan dan menyusun tempat diskusi yang memungkinkan terjadinya komunikasi dan tatap mata

- Menyediakan Kertas Koran (Flipchart) yang dapat dipergunakan oleh kelompok diskusi untuk mencatat dan merekam hasil-hasil diskusinya.
- Memberikan pengantar tentang keluaran yang diharapkan dari kegiatan diskusi tersebut tanpa ikut campur "fasilitator".

2. Kuliah atau ceramah

Metoda ceramah merupakan metoda yang memberikan penjelasan atau memberi deskripsi lisan secara sepihak (oleh seorang fasilitator) tentang suatu materi pembelajaran tertentu. Tujuannya adalah agar peserta pelatihan mengetahui dan memahami materi pelatihan tertentu dengan jalan menyimak dan mendengarkan. Peranan fasilitator dalam metoda ceramah sangat aktif dan dominan sedangkan peserta hanya duduk dan mendengarkan saja. Metoda ini sebenarnya kurang tepat untuk pelatihan orang dewasa, karena dalam pelatihan orang dewasa menghendaki keterlibatan aktif seluruh peserta.

Meskipun demikian, sebagai metode diklat yang dianggap paling tua, kuliah atau ceramah bisa menjadi salah satu pilihan dalam penyelenggaraan-penyelenggaraan diklat. Peserta yang ikut atau terlibat dalam kuliah/ceramah bisa mendapatkan pesan pada waktu yang sama di saat bersamaan. Mereka bisa berinteraksi dengan orang yang sama di waktu yang bersamaan, dan yang jauh lebih penting; setiap instruktur atau pemberi ceramah memiliki kesempatan untuk membentuk kelompok kerja, memberi tugas terstruktur kepada setiap peserta ataupun meminta seluruh peserta untuk bekerja bersama.

Namun tidak bisa dipungkiri bahwa model ceramah konvensional yang selama ini diterapkan cenderung monoton. Bukan hanya peserta memiliki keterbatasan dalam menerapkan cara dan gaya belajarnya sendiri, tetapi juga kesulitan untuk ikut ambil peran dalam menentukan tujuan yang akan dicapai. Memang seorang peserta pelatihan bisa saja mengajukan pertanyaan-pertanyaan disaat ceramah berlangsung, tetapi kebanyakan baru dapat dilakukan setelah ceramah berakhir. Dengan metode ini, seorang instruktur biasanya akan kesulitan untuk mendapatkan umpan balik (*feedback*) dari peserta pelatihan.

Dari tinjauan terhadap berbagai hasil penelitian selama ini menunjukkan bahwa sebuah ceramah bisa memperoleh hasil yang optimal jika;

- Ceramah dapat dipakai dengan sukses untuk mencapai tujuan kognitif tingkat rendah, dan kalau siswa berjumlah banyak, ceramah memang efektif;
- Ceramah dapat dipakai dengan sukses untuk mencapai tujuan kognitif tingkat tinggi apabila disajikan penemuan dan organisasi pengetahuan yang baru;
- Ceramah dapat dipakai dengan sukses untuk mencapai tujuan afektif (tapi hanya jika metode tersebut kadang-kadang digunakan dan ditangani dengan cara terampil dan sensitif, umpamanya apabila

ceramah merangsang pendengar dengan antusiasmenya dalam menumbuhkan imajinasi mereka (Muhktar dan Martinis Yamin; 2002).

Oleh karena itu, ada baiknya jika metode ceramah tetap dipertahankan dalam pengembangan diklat Hakim/Panitera/jurusita, maka beberapa hal yang harus diperhatikan dalam memberikan ceramah/kuliah adalah:

- **Tingkat keterlibatan peserta**
Peserta harus dilibatkan sebanyak mungkin dan sesering mungkin. Keterlibatan peserta bisa didorong dengan membentuk kelompok kecil untuk memecahkan masalah atau bisa juga dengan meminta peserta untuk mencarikan pemecahan atas masalah yang dikemukakan oleh pemberi ceramah atau instruktur.
- **Tanggungjawab peserta**
Peserta memiliki tanggungjawab dalam proses pembelajaran. Agar peserta merasa memiliki tanggungjawab dalam proses pembelajaran tersebut maka hal pertama yang perlu disampaikan kepada setiap peserta pelatihan adalah tentang tujuan dari kelas yang diselenggarakan tersebut. Tujuan harus disampaikan agar peserta memandangnya sebagai sesuatu yang harus mereka realisasikan.
- **feedback**
Untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan yang diberikan maka seorang instruktur bisa melihat dari feedback yang diberikan oleh para peserta. Untuk mengetahui hal ini maka bisa ditempuh dengan teknik mengajukan pertanyaan dan jawaban yang diberikan.

3. Studi kasus

Dalam penyelenggaraan-penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan oleh Pusdiklat MA RI selama ini banyak mengadopsi model penyelesaian kasus. Seorang instruktur menugaskan kepada para peserta, biasanya dalam bentuk kelompok untuk memecahkan suatu kasus peradilan. Bisa berupa kasus pidana maupun perdata. Untuk metode semacam ini, seorang instruktur terlebih dahulu menyodorkan fakta-fakta untuk kemudian ditampilkan dalam laporan kasus (case report).

Ada beberapa tahapan yang harus dilalui dalam penerapan metode studi kasus ini agar diperoleh hasil yang maksimal;

- Keterangan tertulis tentang kasus yang diangkat untuk dibagikan kepada peserta sehari sebelum kelas diklat dimulai;
- Nara sumber mempresentasikan kasusnya secara lisan dan menyediakan waktu bagi peserta untuk Tanya jawab;
- Peserta akan dibagi ke dalam beberapa kelompok, setiap peserta diminta menuliskan analisa singkat tentang kasus tersebut;

- Seluruh peserta kemudian dikumpulkan kembali dalam satu kelas dan memulai diskusi, dipimpin oleh salah seorang diantara peserta. Lalu instruktur akan memilih beberapa analisa terbaik berdasarkan hasil diskusi dari seluruh analisa yang dibuat peserta untuk disampaikan pada narasumber;
- Narasumber akan mempelajari analisa tersebut, memberikan komentar dan mengembalikannya pada instruktur sebelum peserta dikumpulkan kembali;
- Pada pertemuan terakhir, narasumber akan menceritakan pada peserta sejarah dari kasus yang diangkat hingga munculnya solusi yang diambil, serta mengomentari langsung analisa yang dibuat para peserta. Pertemuan diakhiri dengan diskusi umum tentang solusi yang disepakati sebagai solusi terbaik oleh seluruh peserta.

4. Tugas terstruktur

Melalui metode ini peserta diklat diberi keleluasaan untuk memilih topik yang akan dibahas, tujuan pembahasan, sumber-sumber yang dipakai, jadwal pembahasan, jenis kegiatan yang harus dilalui, strategi pembelajaran, dan lain-lain. Dalam metode ini peserta diklat bekerja tanpa pengawasan (supervisi) langsung dari instruktur. Selain itu peserta diklat bisa menentukan kegiatan, sumber daya, dan lingkungan belajarnya sendiri.

Ada beberapa kelebihan dan fleksibilitas dari penerapan metode tugas terstruktur ini, diantaranya adalah;

- Tugas terstruktur dapat dikomunikasikan melalui berbagai media;
- Instruktur dapat hadir, hanya dihubungi pada waktu tertentu atau tidak ada sama sekali, tergantung dari tujuan program diklatnya;
- Pelaksanaan tugas terstruktur dapat dilakukan di pusat-pusat pelatihan, di lingkungan kerja, di rumah, atau tempat lain yang lingkungannya mendukung proses pembelajaran;
- Tugas terstruktur dapat dijadikan metode tersendiri atau dikombinasikan dengan metode lain seperti kuliah, diskusi kelompok atau simulasi peran;

Namun bukan berarti metode tugas terstruktur ini tidak memiliki kelemahan. Meski tidak terlalu mendasar kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam metode terstruktur ini antara lain pada pengembangan materinya yang membutuhkan waktu yang lebih lama sehingga mengharuskannya untuk lebih berhati-hati. Karena peserta nantinya dituntut untuk lebih mandiri maka pembuatan materi harus dibuat terstruktur. Selain itu materi-materinya harus diuji, dievaluasi dan diperbaiki sebelum dipergunakan.

Tentu saja kelemahan yang agak menonjol adalah intensitas interaksi antara instruktur dan peserta diklat relatif kurang. Sehingga jika materi diklat membutuhkan interaksi maka tugas terstruktur bukanlah pilihan metode yang tepat. Di sisi lain, jika tujuan diklat bisa

dicapai dengan belajar mandiri, maka penerapan metode ini harus peka terhadap potensi isolasi. Hal ini didasari oleh suatu kenyataan bahwa pengalaman belajar dapat hilang dan motivasi belajar dapat melemah jika peserta diklat dipisahkan dari instruktur dan peserta lain dalam waktu yang terlalu lama. Karena itu hal yang perlu diperhatikan dalam penerapan metode ini adalah mengkombinasikan dengan metode lain dan tetap membuka peluang bagi diskusi reguler antar peserta dan instruktur.

5. Simulasi peradilan

Simulasi peradilan sebenarnya mengadopsi dari metode yang lebih dikenal dengan *role playing* (simulasi peran). Dalam simulasi peradilan ini, para peserta memainkan peran sebagai hakim, jaksa, panitera, saksi, atau terdakwa. Untuk keberhasilan simulasi peran maka dibutuhkan data atau mengenai latarbelakang kasus, serta data-data lain yang bisa mendukung dan memperkaya perkembangan dari simulasi peran. Data ini tidak hanya penting untuk peserta yang memainkan peran tetapi juga diperlukan bagi para pengamat sehingga mereka bisa terlibat aktif dalam simulasi yang dimainkan. Bukan sekedar menjadi penonton yang cenderung diam dan pasif.

Peserta pelatihan diminta untuk melakukan peran tertentu dan menyajikan permainan peran dan melakukan dialog-dialog tertentu yang menekankan pada karakter, sifat atau sikap yang perlu dianalisa. Bermain peran haruslah mengungkapkan suatu masalah atau kondisi nyata yang akan dipergunakan bahan diskusi atau pembahasan materi tertentu. Dengan demikian, setelah selesai melakukan peran, langkah penting adalah analisis dari bermain peran tersebut. Para pemain diminta untuk mengemukakan peran dan perasaan mereka tentang peran yang dimainkan, demikian pula dengan peserta yang lain.

Simulasi peran yang diterapkan dalam program diklat dimaksudkan untuk;

- Memberikan pemahaman yang lebih baik kepada peserta diklat tentang peran yang dimainkannya, termasuk dengan melihat dan mendengar peran lain yang dimainkan peserta lain;
- Memberi kesempatan kepada pengamat (peserta diklat yang menyaksikan dan mendengarkan tetapi tidak secara aktif terlibat dalam simulasi peran) untuk mendapatkan proses pembelajaran yang lebih menarik;
- Memberikan peserta diklat pemahaman serta kemampuan praktis tentang peran yang dimainkannya, dengan mengalami situasi yang mendekati sebenarnya dan menerima feedback yang menjadikan mereka lebih paham tentang peran tersebut;
- Menyediakan contoh perilaku kepada para peserta diklat untuk dianalisa dan dievaluasi bersama kelebihan dan kekurangannya;

Penerapan metode simulasi peran dalam diklat bisa diperoleh beberapa manfaat. Bila simulasi peran bisa dilaksanakan secara hati-hati dan berkualitas maka akan menciptakan situasi yang bisa mendorong para peserta untuk mempelajari lebih jauh tentang teori atau ketrampilan lain yang relevan dengan tugasnya. Dengan mengandalkan pengalaman para peserta pada akhirnya simulasi peran bisa meningkatkan rasa memiliki peserta terhadap proses pembelajaran. Pada gilirannya simulasi peran bisa mengangkat semangat para peserta untuk mempelajari hubungan antar individu serta peran individu dalam organisasi. Hal ini bisa dimungkinkan mengingat tersedianya ruang yang cukup luas untuk mengembangkan potensi, keterampilan berekspresi, mendengarkan, mengkomunikasikan pendapat, dan berinteraksi dengan orang lain.

Meski demikian, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan simulasi peran ini, khususnya menyangkut kelemahan yang dimilikinya. Beberapa kelemahan dalam penerapan metode simulasi peran dimaksud adalah; Pertama, seringkali skenario yang dikembangkan dalam simulasi peran terlalu menyederhanakan persoalan sehingga peserta tidak mendapatkan pesan sebenarnya yang ingin dicapai dari kegiatan ini. Kedua, peserta seringkali terlalu dalam memainkan peran yang bukan merupakan tugas (peran) yang dijalankannya sehari-hari. Ketiga, simulasi peran seringkali mendatangkan stereotip atau stigma tentang perilaku atau peran tertentu. Keempat, simulasi peran punya potensi untuk berubah menjadi pentas sandiwara yang bisa berakibat mengganggu proses pembelajaran yang serius. Kelima, peran audiens yang pasif bisa mengurangi dampak pembelajaran, baik bagi peserta yang memainkan simulasi peran atau bagi audiens sendiri. Oleh karena itu pelibatan audiens menjadi pengamat aktif sangat diperlukan.

C. Model Diklat di Negara Lain

Di negara-negara maju yang sudah cukup mapan system penegakan hukumnya, rekrutmen hakim dan aparat peradilan lainnya merupakan bagian penting yang memperoleh perhatian serius dimana pendidikan dan pelatihan yang dilakukan sudah memiliki kurikulum standar dan metode-metode diklat yang sangat variatif. Perancis, Amerika Serikat, Belanda, Australia dan Jepang adalah beberapa negara yang bisa dijadikan rujukan bagaimana mereka melakukan perekrutan hakim melalui system diklat yang sangat baik.

1. Model Initial Training dalam Sistem Hukum Civil Law

a. Model Bordeaux di Perancis

Perancis yang menganut system hukum civil law menerapkan model initial training. Model initial training ini di Perancis dikenal

dengan model Bordeaux. Program diklat awal di Perancis memakan waktu 31 bulan dan dibagi ke dalam 2 (dua) tahapan, yaitu tahap praktek umum dan tahap spesialisasi. (Bandingkan dengan yang diterapkan di Indonesia yang hanya dilakukan dalam hitungan hari). Program diklat ini dilakukan secara gabungan antara para calon hakim dan calon jaksa, yang keduanya disebut sebagai *auditeurs*.

Tahap praktek umum memakan waktu selama 25 bulan dan meliputi berbagai disiplin ilmu yang terdiri dari tiga bentuk. Pertama, program magang selama tiga bulan pada institusi di luar pengadilan. Magang bisa dilakukan di perusahaan-perusahaan komersial, instansi pemerintah, atau pengadilan di negara lain, dimana para auditor diharapkan bisa mengambil peran aktif dan tanggungjawab tertentu di institusi penerima magang. Tujuan utama dari bentuk diklat pertama ini adalah untuk membuka pandangan para *auditeurs* mengenai institusi peradilan dari perspektif pihak-pihak di luar pengadilan.

Kedua, setelah program magang tersebut para *auditeurs* memulai pendidikan intinya selama 8 bulan pada sekolah hakim dan jaksa di Bordeaux (*Ecole Nationale de la Magistrature*). Pada masa ini para *auditeurs* mempelajari ketrampilan praktis yang meliputi teknik dan metode dalam melaksanakan tugas, serta bagaimana bekerjasama dengan profesi lainnya dalam proses peradilan. Diklat dilakukan melalui workshop dan kuliah, namun penekanannya lebih diarahkan pada aspek praktis dari pekerjaan mereka, bukan pada aspek akademik.

Ketiga, adalah magang di pengadilan dan kejaksaan yang berlangsung selama 14 bulan. Para *auditeurs* diserahkan di bawah tanggungjawab hakim atau jaksa aktif yang fungsinya memberi nasehat dan membimbing mereka. Pada tahap ini mereka mulai menjalani praktek kerja di pengadilan atau kejaksaan dan mulai dapat ambil bagian dalam pengambilan keputusan di institusinya walau belum diperbolehkan bertindak sendirian tanpa asistensi dan pengawasan hakim atau jaksa yang lebih senior.

Setelah memasuki tahap akhir praktek umum lalu dilanjutkan dengan ujian untuk mengevaluasi kapasitas mereka dalam berpraktek. Jika kapasitas seorang *auditeurs* tidak memadai, kepada yang bersangkutan diberikan dua pilihan, yaitu dikeluarkan dari proses rekrutmen atau diminta mengulang praktek magangnya. Tahap selanjutnya adalah tahap spesialisasi yang berlangsung selama 5 bulan. Pada tahap ini tujuan diklat sepenuhnya adalah untuk mempersiapkan para calon hakim terhadap penempatan awal mereka, yang bisa berupa hakim distrik atau hakim pada *small claim court*, hakim pengawas atau hakim pelaksana putusan. Setelah dilatih untuk melaksanakan tugasnya, *auditeur* segera dikirim untuk menempati posisinya berdasarkan pengangkatan oleh presiden atas pertimbangan dari Komisi Yudisial (*Conseil Supérieur de la Magistrature*).

pengarahan mengenai penyimpangan, penyebab penyimpangan, pencegahan, deteksi, dan alternatif penyelesaiannya.

Untuk para hakim yang bertugas paruh waktu (*magistrate judges*, atau pensiunan hakim yang difungsionalkan kembali sebagai perbantuan) diwajibkan untuk memenuhi minimal 24 jam pendidikan lanjutan dalam 2 tahun. Persyaratan tambahan (pendidikan tentang *judicial ethics*) bagi hakim full-time juga berlaku terhadap mereka.

b. Australia

Australia, sampai penghujung tahun 1980 boleh dikatakan belum memiliki diklat formal bagi hakim. Pemerintah Australia berpandangan bahwa para hakim dianggap memiliki ketrampilan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan fungsi yudisial, karena mayoritas mereka dipilih dari para pengacara senior. Para pengacara senior ini cukup familiar dengan pembuktian, praktek hukum acara, serta dinamika dalam forum-forum pengadilan.

Sampai hari ini hanya negara bagian New South Wales saja yang dinilai paling progresif dalam mengembangkan sistem peradilanannya. Negara bagian yang memiliki sepertiga jumlah hakim di seluruh Australia itu baru mengintroduksi diklat hakim pada 1986. yaitu ketika undang-undang negara bagian tersebut membentuk komisi Yudisial (*Judicial Commission of New South Wales*) yang diberi tugas salah satunya untuk mengorganisasikan dan mengawasi pendidikan lanjutan serta pelatihan bagi hakim.

Program diklat yang sudah diterapkan di negara bagian New South Wales ternyata terbukti efektif dalam melunakkan resistensi para hakim di negara bagian tersebut terhadap keberadaan Komisi Yudisial. Sebaba diklat dinilai sebagai insentif pengimbang terhadap fungsi Komisi Yudisial yang utama, yaitu pengawasan perilaku hakim. Dengan kualitas program diklat yang selalu dijaga dan terus ditingkatkan, Komisi Yudisial pada akhirnya tidak hanya dipandang dengan wajah garang melainkan juga dianggap sebagai mitra para hakim.

3. Model Integrated Training di Jepang

Jepang dikenal sebagai negara yang menerapkan sistem hukum civil law dan menerapkan sistem demokrasi parlementer. Dengan sistem ini seluruh hakim di semua tingkatan diangkat oleh Perdana Menteri namun atas pilihan dan rekomendasi Ketua MA bersama dengan Sekretaris Jenderal Lembaga Pelatihan dan Penelitian Hukum (*Legal Training and Research Institute*) atau Shihou Kenshuu Sho yang melatih seluruh Hakim dan praktisi hukum di Jepang. Lulusan Sarjana hukum di Jepang yang berminat menjadi hakim, jaksa, dan advokat akan mengikuti ujian nasional. Setelah itu mereka akan mengikuti pendidikan bersama di *Legal training and Research Institute*.

Peserta pendidikan bersama di *Legal training and Research Institute* ini akan menghabiskan masa belajar selama 18 bulan hingga 2 tahun, diantaranya terdapat 4 kali 4 bulan untuk magang di kantor-kantor pengacara, kejaksaan, dan pengadilan baik perdata maupun pidana. Sebelum lulus mereka mengajukan permohonan untuk diangkat sebagai asisten hakim (*hanjiho*). Selain itu mereka juga diberi keleluasaan untuk memilih profesi sebagai jaksa dan advokat. Khusus untuk peserta pendidikan yang non-sarjana hukum, maka lama pendidikannya ditambah menjadi 3 tahun.

Bagi peserta yang terpilih oleh Ketua MA dan Sekjen Lembaga Pendidikan, karir mereka dimulai dengan 10 tahun pengangkatan sebagai asisten hakim. Setelah 5 tahun masa magang tersebut, baru seorang asisten hakim bisa bertindak sebagaimana hakim penuh, dimana mereka bisa menjadi hakim anggota majelis, atau menangani sendiri perkara keluarga dan perkara-perkara kecil (*summary*). Setelah masa magang dilewati seluruhnya, mereka akan diangkat sebagai hakim penuh yang dapat diangkat kembali untuk masa waktu 10 tahun.

BAB VI

PROGRAM DAN KURIKULUM DIKLAT

A. Penentuan Tujuan dan Target

Program dan kurikulum diklat peradilan di Indonesia kelemahan mendasarnya terletak pada dasar perencanaannya yang tidak memadai. Selain itu kelemahan juga terletak pada penentuannya yang dibuat secara abstrak dan tidak mendetail. Selama ini program diklat hanya ditentukan dalam klasifikasi besar yang disesuaikan dengan siapa target peserta yang ingin dilatih. Hal ini tampak pada program diklat bagi calon hakim, program diklat bagi hakim yang telah menjabat, program diklat bagi pimpinan pengadilan, dan program diklat bagi panitera. Meskipun dalam setiap programnya sudah ada rumusan tentang kurikulum masing-masing, tetapi hanya terbatas pada rincian topik atau mata pelajaran apa saja yang diberikan dalam pelatihan.

Sejauh ini belum pernah dilakukan upaya untuk melakukan obyektifikasi tentang apa tujuan dari suatu program diklat sehingga program tersebut perlu untuk diadakan. Termasuk juga tidak adanya kejelasan tentang apa signifikansi dari materi-materi diklat yang ada dalam kurikulum program bagi pencapaian tujuan program tersebut. Upaya obyektifikasi juga belum dilakukan menyangkut apa bentuk pencapaian dari pelaku diklat (instruktur dan peserta) dalam suatu program untuk bisa dikatakan berhasil.

Gambaran tentang kondisi itu bisa dicermati dari program diklat bagi calon hakim pada masa 90-an, oleh Pusdiklat Depkeh dan HAM dimana hanya dijabarkan kurikulumnya yang meliputi;

1. Kapita selekta hukum perdata; hukum adat; hukum perkawinan; hukum waris; hukum Islam; Hukum dagang; Hukum Agraria; Hukum Perburuhan; Hukum Perdata Internasional; Hukum Acara Perdata; Hukum Pidana; Hukum Acara Pidana; Hukum Administrasi Negara; Sosiologi Hukum; Kriminologi; dan Hukum Publik Internasional;
2. Masalah-masalah Hukum Kontrak;
3. Perkembangan Hukum Adat dalam Yurisprudensi
4. Metodologi Penelitian Hukum;
5. Tindak Pidana Ekonomi;
6. Ilmu Kedokteran Kehakiman;
7. Daktiloskopi dan Identifikasi;
8. Ekstradisi;
9. Yurisprudensi
- 10 Hukum Antar Wewenang;
- 11 Hukum Humaniter;
- 12 Perbandingan Hukum;
- 13 Delik Pers dan Money Laundering
- 14 Diskusi dan Seminar.

Idealnya, suatu program dan kurikulum diklat harus mampu menerangkan hal-hal sebagai berikut;

- a. Tujuan dari program diklat, guna menggambarkan pentingnya program tersebut;
- b. Target dari program diklat, guna memperjelas aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku peserta yang ingin dikembangkan dalam program diklat, dalam rangka mencapai tujuan program diklat yang telah ditetapkan;
- c. Target dari setiap topik/materi pelajaran, untuk menspesifikasikan apa saja yang akan didapat peserta (dalam konteks pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku) di akhir setiap kelas diklat.

Menentukan tujuan dan target dari program dan kurikulum diklat tersebut akan dirasakan penting untuk memastikan bahwa program dan kurikulum diklat memang direncanakan guna memenuhi kebutuhan real peserta dan mengatasi masalah yang dihadapi peserta dalam menjalankan tugasnya. Demikian pula bagaimana menyediakan sarana bagi tenaga instruktur untuk bisa menentukan atau selalu memperhatikan target apa yang harus dicapai lewat program dan kurikulum diklat.

Tentu saja yang tidak kalah penting adalah untuk memberi dasar bagi tenaga instruktur untuk memilih dan merencanakan metode diklat yang tepat, termasuk cakupan materinya. Penentuan tujuan dan target dari program dan kurikulum diklat juga memungkinkan peserta untuk meletakkan ekspektasi yang jelas tentang apa yang akan mereka dapatkan dari diklat tersebut. Selain itu, kebutuhan ini juga penting untuk menyediakan dasar bagi tenaga instruktur guna mengukur perkembangan peserta selama penyelenggaraan program diklat dalam konteks pengetahuan, ketrampilan, karakter, dan perilaku yang diharapkan.

Untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan seperti digambarkan di atas, sejauh ini Pusdiklat MA RI dalam memberikan materi-materi sedikit banyak hampir mendekati tuntutan ideal yang diharapkan, tetapi harus terus disempurnakan. Berikut ini materi-materi yang diberikan dalam penyelenggaraan Pelatihan Khusus Teknis bagi para Hakim Pengadilan Negeri dan Hakim Pengadilan Agama tersebut;

1. Materi Ceramah

- Kebijakan dan Strategi Penegakan Sistem Peradilan di Indonesia,
- Hukum Perbankan
- Integrasi Moral, Kode Etik dan Etika Profesi Hakim,
- Hukum Pertanahan dan Permasalahannya
- Pemberdayaan pasal 130 (1) dan 154 (1) HIR dalam kaitannya dengan - ADR dan SEMA No. 1 tahun 2002
- HAM, Pengadilan HAM dan Konvensi-Konvensi Internasional tentang - HAM
- Kapita Selektta Hukum Acara Perdata
- Legal Justice, Moral Justice dan Social Justice

- Putusan Provisi dan Putusan Uit Voerbaar bij Voorraad dan Permasalahannya
- Eksekusi putusan pengadilan dan Permasalahannya dalam Praktek
- Pengawasan dan Pembinaan Hakim Bagi Aparat Peradilan
- Pola Bindalmin dalam Praktek Peradilan
- Mengenal dan Memahami Peradilan TUN
- Arbitrase dan Permasalahannya Dalam Praktek di Pengadilan
- Beberapa Ketentuan dalam Hukum Benda, Hukum pertanahan dan - Hukum Perikatan Dalam Perkara Warisan dan Pembagian Harta Gono Gini serta Wakaf
- Prosedur Class Action dan Penerapan Dalam Peradilan di Indonesia
- Hukum Perseroan, Badan Usaha Milik Negara dan Permasalahannya
- Sekitar Kompilasi Hukum Islam
- Kepemimpinan Pengadilan Dalam Meningkatkan Wibawa Peradilan
- Kapita Selektta Hukum Acara Pidana
- Asas-asas Dalam UU No. 1/1974 dan UU No. 7/1989
- Pra Peradilan dan Permasalahannya dalam Praktek
- Prospek PA dalam Kaitannya dengan Upaya Pembentukan Hukum dibidang Keluarga di Indonesia
- Hukum Pembuktan dan Saksi Mahkota
- Penerapan Hukum Islam di bidang Keluaraga di Negara-Negara Islam (Suatu Perbandingan)
- Masalah Kejahatan Cyber Crime dan Kejahatan Komputer
- Hisab dan Ru'yat
- Masalah Koneksitas dan Ekstradisi Dalam Praktek
- Hukum Waris Islam
- Asas-asas Umum Peradilan yang Baik
- Macam-macam surat Dakwaan dan Permasalahannya dalam Praktek
- Lelang dan Permasalahannya dalam Praktek
- HAKI (Paten, Merk, Design Industri dan Sirkuit Terpadu) dan - Penerapannya di Bidang Peradilan
- Mengenai Pengadilan Niaga
- Eksekusi Putusan Pengadilan Agama yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap
- Hukum Asuransi
- Kapita Selektta Hukum Kepailitan dan Kewenangan Pengadilan Negeri Di Masa Depan
- Hibah dan Wasiat
- Hukum Lingkungan Hidup
- Kompetensi Peradilan Agama Relatif dan Absolut
- Identifikasi dan Dacteloscopy
- Titik Singgung antara PA dan PN
- Hukum dan Teori Keadilan

2. Materi Diskusi

- Materi Diskusi Untuk Pengadilan Negeri

- Pengambilan Putusan Uit Voerbaar bij Voorraad dan Permasalahannya
- Masalah pembuktian dalam Perkara Perdata
- Putusan verstek dan Verzet dalam Praktek
- Eksekusi dan Permasalahannya dalam Praktek
- Putusan Provisi dalam Praktek Peradilan
- Kaitan Surat Kuasa dan Jaminan Dalam Pasal 1162 s.d 1171KUH - Perdata dan Sahnya Surat Kuasa
- Permasalahan Surat Gugatan tentang Syarat-syarat syahnya dan - Bagaimana Kalau Terjadi Perubahan Surat gugat
- Bagaimana kedudukan Penasehat Hukum Dalam Perkara Perdata
- Gugatan Kompensi, Rekompensi dan Intervensi serta Segala Permasalahan Hukumnya
- Perikatan/Perjanjian Dikaitkan Dengan Batas Wanprestasi Dengan Perbuatan Melawan Hukum
- Masalah Penjatuhan Putusan Verstek, Khusus dalam Perceraian (Apakah diperlukan pendengaran saksi terlebih dahulu)
- Masalah Penggabungan Perkara Perdata dan Perkara Pidana
- Masalah Contempt of Court
- Masalah Pembuktian dalam Perkara Pidana
- Pemeriksaan saksi dan saksi ahli serta permasalahannya dalam Praktek Perkara Pidana
- Perkara koneksitas dan permasalahannya dalam praktek
- Masalah surat dakwaan jaksa yang Tidak jelas
- Masalah Panggilan yang dianggap patut
- Masalah sidang yang tergugatnya sudah pernah datang lalu menghilang atau yang tergugatnya sama sekali tidak pernah hadir
- Masalah penggantian Majelis Hakim Karena adanya tuntutan dari pihak luar (jaksa, pengacara) masalah sentencing pemidanaan
- Permasalahan sekitar pencabutan surat gugatan dalam perkara perdata
- Kapita selekta hukum acara Pidana
- Masalah praperadilan dalam praktek
- Masalah pembuktian dikaitkan dengan kemajuan elektronika (rekaman, kaset, VCD, dll)
- Masalah dakwaan alternatif dan kumulatif
- Macalah pencabutan keterangan saksi dalam berita acara pendahuluan
- Tentang surat dakwaan dan saksi mahkota
- Bagaimana kedudukan penasehat hukum dalam perkara pidana
- Bagaimana pemeriksaan perkara pidana dimana terdakwa adalah anak di bawah umur
- Fungsi berita acara dalam kaitannya dengan pemeriksaan suatu perkara
- Perbedaan antara putusan bebas murni dan Ontslag van alle Rechts Vervolging
- Macam-macam upaya hukum dan permasalahannya dalam praktek

- Peranan organisasi dan manajemen dalam badan peradilan
- Hubungan manajemen dan administrasi Pengadilan
- Kepemimpinan Pengadilan dalam Meningkatkan Citra dan Wibawa pengadilan
- Asas-asas umum Peradilan yang Baik
- Kode Etik dan Etika Profesi dihubungkan dengan Kepemimpinan Pengadilan
- Permasalahan sidang terbuka dan tertutup bagi umum
- Masalah sidang tunggal dan sidang majelis
- Pelaksanaan perdamaian dalam kaitannya dengan SEMA No. 1 Tahun 2002
- Pelaksanaan gugatan *class action* dalam Peradilan di Indonesia
- Macam-macam sita dan segala Permasalahannya dalam Praktek
- Permasalahan pengangkatan anak Indonesia oleh Orang Indonesia Sendiri dan atau oleh orang asing
- Perlawanan pihak ketiga dan permasalahan hukumnya dalam praktek
- Kaitan upaya hukum dan perlawanan pihak ketiga
- Perbuatan melanggar hukum dalam perkara perdata dan segala permasalahan hukumnya
- Tentang penarikan pihak ketiga dalam perkara (*vrijwaring voeging* dan *Tussenkomst*)
- Jenis-jenis penyitaan dalam praktek pengadilan
- Titik singgung kompetensi peradilan Umum dan Peradilan Agama

3. Materi Diskusi Untuk Pengadilan Agama

- putusan verstek dalam perkara perceraian
- masalah pembuktian perkara perceraian di dalam upaya verzet
- permasalahan sekitar Sengketa Tentang Wakaf
- sengketa harta gono gini yang berupa asuransi yang dibayar Preminya oleh tergugat
- sengketa harta bersama obyeknya adalah Rumah (KPR)
- sengketa harta bersama yang obyeknya saham
- eksekusi putusan hadlonah
- problematika tentang eksekusi dan lelang
- perlawanan pihak ketiga tentang CB
- pembuktian dan penentuan sengketa Hak milik dalam perkara Waris
- permasalahan eksekusi Putusan BHT di lingkungan Pengadilan Agama
- eksekusi nafkah anak di Pengadilan Agama
- masalah putusan serta merta (*uit Voerbaar bij Voorraad*)
- permasalahan sekitar pencabutan surat gugatan dalam perkara perdata
- permasalahan pihak tergugat yang sakit jiwa
- bukti akta nikah dalam perkara Perceraian di Pengadilan Agama
- penerapan upaya perdamaian dalam acara verstek dalam perkara perceraian

- problematika upaya perdamaian dalam perkara perceraian di Pengadilan Agama
- penerapan pasal 76 UU No. 7/1989
- problematika relaas panggilan
- problematika nafkah Iddah dan Mut'ah serta pembagian gaji
- problematika yuridis hak hadlonah atas anak
- masalah pembagian harta warisan untuk anak pewaris yang beragama Kristen
- permasalahan dalam wali Adhol
- pembatalan Nikah karena tergugat kawin lagi tanpa ijin
- problematika yuridis dalam gugatan harta bersama yang obyek gugatannya tidak jelas
- penerapan pasal 50 jo pasal 49 UU No. 7/1989
- permasalahan acara Verzet terhadap Verstek
- penerapan asas Pilihan Hukum dalam UU No. 7/1989 dan permasalahannya
- bukti saksi dalam perkara perceraian
- permasalahan eksekusi di Pengadilan Agama
- problematika yuridis tentang bukti Pengakuan dalam perkara Perceraian
- problematika yuridis perkara perceraian dalam hal tempat kediaman tergugat tidak jelas
- pembuktian Ba'da/Qobla Dukhul Dalam Perkara Perceraian
- sita jaminan atas harta bersama menurut pasal 95 Kompilasi Hukum
- sita gugatan menurut UU No. 7/1989
- problematika identitas para pihak dalam permohonan/Gugatan
- problematika kumulasi gugatan
- eksekusi terhadap uang Deposito di bank
- Hukum Pembuktian Dalam Pengadilan Agama
- Putusan cerai talak Karena alasan Murtaf
- Permasalahan Eksekusi ikrar talak
- Perceraian dengan jalan Khuluk
- Produk penyelesaian atas perkara yang dicabut
- Pembagian beban Pembuktian
- Masalah Pengangkatan Anak di Pengadilan Agama
- Sita dan kejurusitaan di Pengadilan Agama
- Wasiyat Wajibah dalam Perkara Kewarisan
- Court management dalam meningkatkan Citra wibawa Pengadilan
- Titik Singgung Kompetensi Peradilan Agama dan Peradilan Umum

B. Muatan Kurikulum

Diklat pada gilirannya bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, baik hakim maupun pegawai peradilan. Tentu saja ada banyak hal yang diyakini bisa membentuk kompetensi profesional seorang hakim. Muatan sebuah kurikulum pendidikan dan pelatihan bagi Hakim,

Panitera dan Jurusita harus dibuat lengkap yang mencakup gabungan aspek-aspek pengetahuan dan keterampilan yang meliputi;

- Pengetahuan hukum;
- Teknik bersidang;
- Manajemen;
- Kepekaan;
- Teknologi modern;

Pengetahuan hukum

Pengetahuan hukum merupakan syarat utama yang harus dimiliki oleh seorang hakim. Pengetahuan hukum yang luas akan sangat membantu seorang hakim dalam menangani perkara-perkara yang diajukan kepadanya. Oleh karena itu untuk bisa menjadi profesional seorang hakim harus selalu mengikuti perkembangan hukum (update) yang terjadi, meskipun hal itu tidak harus selalu dalam wilayah pengetahuan hukum yang luas, baik nasional, regional maupun internasional. Tetapi paling tidak ia bisa mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan terbaru dan yurisprudensi yang akan mempengaruhi yurisdiksi dimana hakim yang bersangkutan bertugas.

Teknik bersidang

Untuk menghadapi perkembangan hukum dan praktek beracara maka para hakim dituntut mempelajari keterampilan baru. Hakim harus berpikir bagaimana kerja-kerjanya berjalan lebih mudah dan efisien sehingga faktor-faktor yang berlawanan dengan hal itu harus bisa diminimalisir. Hal ini bisa dimungkinkan bila pengadilan dan aparaturnya (hakim) bisa bekerjasama untuk meningkatkan efisiensi itu tanpa mengorbankan kepentingan keadilan. bukan berarti seorang hakim harus diberi jatah perkara tertentu untuk bisa diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, karena hal itu bisa mengesampingkan perbedaan-perbedaan spesifik dari setiap perkara. Dengan demikian efisiensi bisa diartikan sebagai penggunaan secara efektif sumber daya yang ada. Dengan kata lain juga bagaimana bisa mengoptimalkan semua potensi yang ada tanpa membuang-buang waktu dan tidak ada proses yang tidak perlu yang harus dilakukan.

Penerapan teknologi telekonferensi di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan untuk mendengar kesaksian mantan Presiden B.J. Habibie dari luar negeri dalam kasus korupsi dana non budgeter Bulog beberapa waktu lalu harus dipahami sebagai bagian dari mengoptimalkan sumber daya yang ada dan melakukan efisiensi.

Manajemen

Para hakim tidak boleh tidak harus memahami dan bahkan menggunakan manajemen perkara tertentu, karena tidak ada pengadilan yang tidak menggunakan teknik manajemen perkara. Untuk di Indonesia

standard manajemen perkara dituangkan dalam Buku I dan Buku II MA). Meskipun antar pengadilan yang satu dengan pengadilan lain menerapkan praktek manajemen yang berbeda-beda—tergantung pada situasi dan kondisi yang melingkupi cara kerja pengadilan yang bersangkutan—namun setiap pengadilan pasti mengharapkan sistem manajemen yang paling efektif dan efisien. Karenanya sistem manajemen perkara yang diterapkan di pengadilan yang bersangkutan harus dikenali oleh para hakimnya. Disamping itu membutuhkan juga program orientasi/induksi yang akan memperkenalkan konsep-konsep dasar mengenai manajemen perkara kepada para hakim.

Meskipun hal-hal seperti ini lebih penting bagi para panitera dan pegawai pengadilan yang menangani perkara secara langsung dokumentasi perkara untuk memahami prinsip-prinsip manajemen perkara secara lebih penuh, tetapi para hakim juga harus memiliki pemahaman dasar yang sama tentang bagaimana bekerjanya sistem yang digunakan di pengadilanannya, serta alasan mengapa manajemen perkara tersebut yang diterapkan.

Kepekaan

Kepekaan seorang Hakim dan pengadilan terhadap masalah-masalah yang melibatkan perbedaan budaya merupakan tuntutan yang tidak boleh diabaikan. Bagi hakim yang bekerja di tengah multibudaya dan multi-etnik seperti di Indonesia, maka kepekaan dalam konteks ini mutlak diperlukan. Apalagi pada dasarnya, mempelajari hukum tidak akan terlepas dari mempelajari interaksi antara manusia dan konflik yang muncul di dalamnya, serta beragam pendekatan yang digunakan dalam menyikapi bahkan menyelesaikan hal tersebut. Untuk memastikan bahwa hukum dan sistem peradilan bekerja untuk mendukung perbaikan interaksi manusia, bukannya malah untuk menimbulkan konflik, maka para hakim harus mengembangkan kepekaannya terhadap hal tersebut dalam pelaksanaan tugasnya.

Teknologi modern

Di kalangan praktisi hukum, kemampuan untuk menggunakan teknologi modern merupakan sebuah kebutuhan yang dapat menunjang kerja-kerja mereka. Keterampilan dasar menggunakan komputer, kemampuan mengakses internet dan penggunaan e-mail, atau teknologi-teknologi modern lainnya merupakan kebutuhan vital hari ini. Para praktisi hukum tidak bisa lagi hanya mengandalkan pihak lain (pegawai pengadilan) atau mengharapkan kemampuan seorang sekretaris, misalnya untuk menangani dan melakukan riset tentang informasi hukum yang saat ini banyak tersedia dalam bentuk file elektronik. Bahkan pengadilan seharusnya sudah mengarah pada penggunaan teknik administrasi perkara secara elektronik, sejalan dengan program pengembangan sistem informasi peradilan yang tengah dilaksanakan Mahkamah Agung.

Hasil analisis internasional mengenai peran dan fungsi hakim mengidentifikasi kebutuhan akan diklat dalam wilayah-wilayah berikut;

- Independensi peradilan;
- Akuntabilitas peradilan;
- pengetahuan dan pemahaman tentang hukum substantif dan hukum acara yang relevan berikut pengembangannya;
- Integritas, etika dan standart perilaku hakim;
- Kepekaan terhadap permasalahan sosial yang berkembang;
- Keterampilan komunikasi dan hubungan dengan media;
- Kepekaan terhadap gender dan etnis;
- Persiapan, kehati-hatian, dan kemampuan mengontrol proses peradilan; penulisan dan pengeluaran putusan dengan argumentasi yudisial yang kuat;
- Analisa kerugian/dampak dari suatu perkara hukum;
- Keterampilan menggali fakta;
- Keterampilan kehakiman meliputi kepemimpinan, kepekaan terhadap kepentingan saksi, pihak-pihak yang berperkara, dan masyarakat pada umumnya;
- Efektifitas dalam bekerja bersama unsur/perilaku lain dalam proses peradilan;
- Keahlian komputer;
- Penyelesaian sengketa alternatif;
- Manajemen berkas perkara, distribusi, dan disposisi perkara yang tepat waktu;
- Manajemen waktu dan kedisiplinan;
- Manajemen sumberdaya pengadilan dan kultur pelayanan masyarakat;
- Manajemen stress dan adaptasi terhadap perubahan;
- Pengambilan diskresi yudisial;
- Perkembangan baru dalam hukum tata negara;
- Dampak ekonomi dan sosial dari putusan hakim.

Meskipun demikian, wilayah kebutuhan seperti yang tertera di atas harus tetap dilengkapi dengan aspek-aspek yang spesifik dibutuhkan dan harus dihadapi para hakim dan pengadilan di negara yang tengah menjalani transisi demokrasi seperti di Indonesia, seperti prioritas terhadap penanganan perkara hak asasi manusia dan perkara korupsi. Di dua wilayah inilah perkara-perkara hukum yang muncul menjadi ganjalan bagi tumbuhnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem, proses, dan lembaga peradilan.

Dengan gambaran-gambaran di atas maka muatan kurikulum yang ideal mengacu pada standard yang ditentukan secara hati-hati, dalam arti tidak hanya berkuat pada tantangan tugas dan pekerjaan yang dihadapi saat ini, melainkan juga tantangan-tantangan yang potensial dihadapi di masa depan, harus bisa menjadi acuan, atau paling tidak menjadi penyeimbang dalam menginterpretasikan hasil analisa kebutuhan diklat yang sifatnya real. Muatan seperti itu penting agar penyusunan program dan kurikulum diklat yang diusulkan dapat tetap terjaga konsistensi dan kontinuitasnya dari

waktu ke waktu. Disamping itu juga bisa lebih antisipatif terhadap perkembangan dan lebih visioner.

Dengan demikian, pemanfaatan hasil-hasil kajian, penelitian, dan analisa terhadap sistem hukum, sistem peradilan, serta peran pengadilan dan pelaku peradilan, mesti dioptimalkan oleh lembaga diklat maupun penentu kebijakan diklat peradilan lainnya, dalam menyusun program dan kurikulum diklat. Hasil kajian tidak semata-mata mengandalkan hasil kajian internal pengadilan (Litbang MA), tetapi juga hasil kajian eksternal yang bisa memberikan perspektif yang lebih obyektif tentang kondisi peradilan di Indonesia.

C. Program Diklat Sesuai Target Peserta

1. Calon Hakim

Penyelenggaraan diklat bagi calon hakim selama ini menjadi tanggungjawab departemen kehakiman dan hak asasi manusia bagi Hakim Peradilan Umum dan oleh Departemen Agama bagi Hakim Peradilan Agama. Para calon hakim mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh departemen kehakiman dan HAM selama 6 (enam) bulan. Diklat bagi para calon hakim dipusatkan di Kampus Pengayoman Pusklat Pegawai Departemen Kehakiman dan HAM RI Jl. Raya Gandul Cinere, Jakarta Selatan, dan di Wisma Tugu Bogor bagi lingkungan Peradilan Agama.

Selama ini tahapan penyaringan dalam rekrutmen hakim adalah sebagai berikut:

- Penyaringan tahap I yang meliputi; pendaftaran pelamar dan seleksi administrasi; ujian tulis pengetahuan umum untuk menguji ketrampilan berbahasa Indonesia, falsafah/ideologi negara, GBHN, tata negara Indonesia, kebijaksanaan pemerintah dan lain-lain yang dianggap perlu.
- Penentuan kelulusan sebagai calon pegawai negeri sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- Diklat tahap I di pengadilan-pengadilan (magang CPNS) selama lebih kurang 1 tahun.
- Penyaringan tahap II berupa ujian tulis dan ilmu hukum untuk menguji pengetahuan praktis pendaftar tentang hukum materiil dan hukum formil dengan memberikan kasus-kasus tertentu untuk dipecahkan.
- Penyaringan tahap III berupa ujian lisan kepribadian/psikotest yang mencakup unsur kejujuran, harkat untuk mengemban tugas karena memutuskan nasib seseorang, tenang, bertanggungjawab terhadap pihak-pihak yang berperkara, masyarakat, hukum dan Tuhan YME, teliti dan cerdas.
- Penentuan kelulusan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sebagai calon hakim.

- Pendidikan dan latihan calon hakim di Pusdiklat Depkeh dan HAM RI.
- Diklat praktek tahap II di pengadilan-pengadilan sebagai calon hakim selama kurang lebih 1 tahun.
- Pengangkatan sebagai hakim.

2. Hakim Empat Lingkungan Peradilan

Sampai saat ini belum ada standard baku penyelenggaraan diklat bagi hakim. Tidak ada jenjang diklat tetap yang harus ditempuh para hakim. Penyelenggaraan diklat biasanya selama 6 hari (satu minggu) dengan peserta sebanyak 50 orang. Tujuannya untuk penyegaran disamping menambah pengetahuan baru. Singkatnya waktu pelatihan ini lebih pada kepentingan untuk memberikan kesempatan yang lebih merata bagi para hakim agar dapat mengikuti pelatihan semua. Namun pada tahun 2002 kemarin pernah diterapkan program pelatihan khusus dengan waktu 30 hari dimana jumlah pesertanya sebanyak 100 orang, masing-masing 50 orang bagi Peradilan Umum dan Peradilan Agama. Program ini diselenggarakan dalam rangka untuk mempersiapkan tenaga-tenaga pimpinan di masa yang akan datang disamping peningkatan ilmu dan wawasan.

Dengan pola penyelenggaraan yang berotasi dari suatu wilayah ke wilayah lain memungkinkan kesempatan bagi para hakim untuk bisa mengikutinya terbuka lebih lebar.

Setelah penyatuan atap, lembaga Diklat MA perlu mengoperasionalkan kembali fase-fase diklat hakim sepanjang masa jabatannya, dengan menyediakan program diklat bagi hakim yang telah mencapai fase tertentu dari karirnya. Program diklat ini bisa ditentukan sebagai program diklat wajib yang harus diikuti seluruh hakim. Adapun fase-fase yang bisa dijadikan pertimbangan untuk menjawab kebutuhan itu adalah sebagai berikut;

- a Diklat hakim dasar yang diikuti oleh hakim pengadilan tingkat pertama dengan pengalaman kerja minimal 4 tahun.
- b Diklat hakim menengah yang diikuti oleh hakim pengadilan tingkat pertama dengan pengalaman kerja minimal 8 tahun.
- c Diklat hakim lanjutan yang diikuti oleh hakim pengadilan tingkat pertama dengan pengalaman kerja minimal 12 tahun.
- d Diklat hakim tinggi yang diikuti oleh hakim tingkat banding dengan pengalaman kerja minimal 4 tahun.

3. Pimpinan Pengadilan

Keberhasilan program diklat salah satunya ditentukan oleh dukungan para pimpinan pengadilan. Bahwa hakim yang memiliki ketrampilan tinggi sebagai hakim belum tentu memiliki ketrampilan managerial yang baik dalam mengelola pengadilan. Sehingga wajar jika setiap pengadilan para hakim maupun pimpinan pengadilan

dipersyaratkan memahami sistem manajemen yang digunakan. Tidak bisa hanya semata-mata mengandalkan panitera dan staf pengadilan dalam mengelola manajemen pengadilan untuk memahami prinsip-prinsip tersebut secara utuh. Dalam konteks inilah maka hakim dan pimpinan pengadilan harus memiliki pemahaman dasar tentang bekerjanya sistem yang digunakan dalam yurisdiksi dimana yang bersangkutan bertugas, termasuk alasan mengapa sistem manajemen tersebut digunakan.

4. Hakim Agung

Meski disadari bahwa para hakim agung ini adalah orang-orang yang memiliki kemampuan, ketrampilan dan pengalaman lebih dibandingkan aparat peradilan lainnya, bukan berarti mereka tidak membutuhkan peningkatan pengetahuan dan pemahaman terutama menyangkut tugas-tugas yang mereka hadapi. Karena dalam kenyataannya seorang hakim agung yang baru diangkat membutuhkan rentang waktu dan adaptasi dengan tugas-tugasnya. seorang hakim agung non-karir misalnya, biasanya memerlukan waktu paling tidak 2 (dua) tahun untuk memahami seluk-beluk teknis yudisial di Mahkamah Agung. Demikian juga bagi hakim agung karir—yang terbaik sekalipun—butuh waktu sedikitnya satu tahun untuk memahami dengan benar perbedaan antara prosedur yang ada di MA dengan prosedur yang biasa mereka jalani di tingkat pengadilan negeri atau pengadilan tinggi. Membedakan antara pola penyelesaian perkara secara *judex factie* dengan pola penyelesaian *judex jurist*. Selain itu, hakim agung perlu mendapatkan orientasi terhadap mekanisme dan materi pengawasan hakim agung (*code of conduct*).

Pentingnya kebutuhan akan hal itu, Mahkamah Agung dalam rencana strategisnya menyelenggarakan program orientasi untuk para hakim agung yang baru dipilih dan baru diangkat. Sampai dengan tahun 2003 ini penyelenggaraan orientasi bagi hakim agung telah dilaksanakan beberapa kali, dengan peserta sebanyak 18 orang hakim agung mengenai bidang-bidang hukum tertentu.

5. Panitera dan Pegawai Pengadilan

Panitera/panitera pengganti adalah target lain yang harus difasilitasi program diklatnya. Sebagai staf administrasi (baik administrasi yudisial maupun administrasi umum), kerja-kerja mereka harus lebih profesional, transparan dan efisien.

Negara yang barangkali bisa dijadikan acuan dalam memfasilitasi pelatihan bagi staf administrasi pengadilan ini adalah Perancis. Di negara ini dikena adanya The Ecole Nationale des Greffes, yaitu lembaga pendidikan khusus bagi panitera dan pegawai pengadilan. Lembaga ini menerapkan diklat awal jabatan selama 12 bulan bagi panitera dan pegawai, termasuk diklat berkelanjutan sepanjang karir

mereka. Demikian juga di Belanda yang memiliki lembaga Stichting Studiecenterum Rechtspleging yang menyediakan diklat awal jabatan dan diklat tengah jabatan bagi panitera dan pegawai pengadilan.

Selama ini Pusdiklat MARI relatif sudah mengakomodir diklat teknis fungsional yang spesifik bagi panitera dan pegawai pengadilan. Setidaknya hal ini bisa dilihat dari laporan Mahkamah Agung RI dimana selama kurun waktu 3 November 1996 – 31 Maret 1997, telah dilakukan pelatihan bagi sedikitnya 250 orang panitera/panitera pengganti pada peradilan umum, peradilan agama, dan TUN, serta 200 orang jurusita pada peradilan umum dan peradilan agama. Berikutnya pelatihan bagi panitera/panitera pengganti pada tahun 1997 sebanyak 450; tahun 1998 sebanyak 1534; tahun 1999 sebanyak 927; tahun 2000 sebanyak 363. Sedangkan laporan MA tahun 2001 jumlah panitera dan jurusita yang mengikuti diklat teknis yustisial sebanyak 600 orang; tahun 2002 sebanyak 300 dan tahun 2003 sebanyak 800.

Pelatihan-pelatihan bagi panitera dan pegawai pengadilan ini bukan hanya untuk meningkatkan ketrampilan dalam meaksanakan tugas, tetapi juga dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka mengenai proses pengadilan. Hal ini penting karena bagi mereka akan muncul kesadaran dan kebanggaan atas jabatan yang dimilikinya bahwa mereka memiliki peranan penting dalam menjalankan roda peradilan.

D. Evaluasi Pelatihan

Salah satu unsur penting untuk mengukur keberhasilan suatu pelatihan Hakim adalah pelaksanaan evaluasi. Dalam sebuah diklat Hakim, evaluasi tidak lain adalah suatu sistem dari pelatihan itu sendiri, dimana sistem tersebut merupakan transformasi atau tempat mengolah suatu masukan (*input*) untuk menjadi hasil (*output*). Dengan kata lain, evaluasi merupakan elemen sistem pelatihan yang berperan sebagai fungsi kontrol dan umpan balik terhadap keseluruhan proses pelatihan.

Keseluruhan aspek pelatihan tersebut adalah menganalisis, mendisain, mengembangkan, melaksanakan dan mengevaluasi. Dalam dunia pelatihan, ada dua pendekatan yang umum dilakukan, yaitu pendekatan evaluasi berdasarkan proses belajar konvensional (pedagogi) biasanya dilakukan pada pendidikan umum dan formal dan pendekatan proses belajar orang dewasa (andragogi).

Pendekatan evaluasi konvensional kurang efektif untuk diterapkan bagi orang dewasa. Untuk itu pendekatan evaluasi konvensional tidak memadai untuk dipergunakan dalam pendidikan dan pelatihan bagi Hakim/Panitera/jurusita. Hal ini didasarkan pada prinsip pendidikan orang dewasa, sebagaimana telah diuraikan di atas. Adapun pokok-pokok melaksanakan evaluasi hasil belajar bagi Hakim/Panitera/jurusita adalah:

- Hendaknya berorientasi kepada pengukuran perubahan perilaku Hakim/Panitera/Jurusita setelah mengikuti suatu proses belajar dalam pelatihan tertentu

- Evaluasi tidak dilakukan oleh pihak luar atau oleh fasilitator. Evaluasi dilakukan oleh dan terhadap peserta pelatihan itu sendiri (*Hakim/Panitera/Jurusita*).
- Perubahan positif perilaku peserta pelatihan adalah tolok ukur keberhasilan pelatihan.
- Ruang lingkup materi evaluasi pelatihan ditetapkan secara partisipatif antara peserta dengan pihak yang terkait lainnya berdasarkan kesepakatan.

Adapun tujuan yang diharapkan dari evaluasi pendidikan dan pelatihan bagi para Hakim/Panitera/Jurusita adalah untuk :

- Menilai efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan program pelatihan yang mencakup kelebihan dan kekurangan program.
- Menilai efektifitas materi yang dibahas dan dipelajari oleh peserta pelatihan dalam kaitannya dengan peran sosialnya, perubahan perilaku dan sikapnya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka untuk melakukan evaluasi pendidikan dan pelatihan para Hakim/Panitera/jurusita, bisa digunakan beberapa alat ukur (indikator) sebagai berikut;

- *Mood Meter*, yang dimaksud mood meter dalam pengertian ini adalah bagaimana bisa mengetahui tingkat perasaan dan suasana hati peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan. Biasanya "Mood Meter" dilakukan secara terbuka dan ditempelkan di tempat yang dapat dibaca oleh seluruh peserta pelatihan. Untuk mengukur tingkat perasaan dan suasana hati peserta pelatihan ini bisa digunakan skala Senang, Cukup Senang dan Tidak Senang.
- *Evaluasi Harian*. Evaluasi harian dilakukan setiap hari pada akhir pelatihan. Evaluasi Harian ini penting untuk dilakukan karena setiap forum pendidikan dan pelatihan Hakim selalu terjadi dinamika, mulai awal pelatihan sampai akhir pelatihan. Yang juga tidak kalah penting adalah bahwa Evaluasi Harian ini untuk menilai proses dan hubungan-hubungan yang terjadi selama satu hari, yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki berbagai kelemahan yang ditemukan pada saat itu. Dengan adanya perbaikan terhadap berbagai kelemahan yang ada, selanjutnya pada hari-hari berikutnya pelatihan bisa berjalan lebih baik dan mengena pada target dan sasaran yang diinginkan. Disamping itu, evaluasi harian ini juga menilai hal hal yang menyangkut substansi pokok bahasan.
- *Evaluasi Akhir*. Evaluasi ini dilakukan pada akhir pelatihan, yang menyangkut efektifitas seluruh aspek pelatihan, mulai dari penyelenggaraan, metodologi, partisipasi peserta, fasilitator, materi pelatihan, suasana pelatihan dan lain sebagainya. Evaluasi pelatihan ini dilakukan oleh peserta sendiri dan bersifat terbuka. Ada berbagai contoh yang dapat dipergunakan dalam pelatihan-pelatihan yang dilakukan.

BAB VII TABULASI DAN ANALISA TERHADAP HASIL PENELITIAN

Menindak lanjuti hasil penelitian tentang Program Diklat serta Persyaratan Pelatihan bagi Hakim dan Tenaga Peradilan, maka berdasarkan SK PAN/SEKJEN MA-RI No. 007/SK/IV/2001 tanggal 2 April 2001 jo SK Ka.Puslitbang Kumdil MA-RI No. 01/SK/Puslitbang/VII/2001 tanggal 16 Juli 2001, perlu adanya Penelitian tentang Program Diklat MARI, hasil pelatihan dan upaya penyempurnaan Kurikulum Pelatihan bagi Hakim dan Tenaga Peradilan.

A. Responden dan Lokasi.

Selanjutnya tim pelaksana peneliti telah membuat dan membagikan kuesioner kepada Hakim dan Panitera di beberapa daerah khususnya ibukota propinsi, wilayah: Bandung, Tanjung Karang, Bengkulu, Pekanbaru, Medan, Denpasar, Pontianak, Mataram, Makassar, Banjarmasin dan Palu yang dihadiri oleh 4 (empat) Badan Peradilan yaitu: Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan TUN dan Peradilan Militer.

Sejumlah 528 (lima ratus dua puluh delapan) kuesioner yang dibagikan kepada responden, seluruhnya telah dikembalikan oleh responden dan mempunyai validitas (keabsahan) secara metodologis, sebagaimana tertera dalam tabel I.

**Tabel I
Responden dan Lokasi**

No	Lokasi	Lembaga Peradilan				Jumlah
		Pengadilan Umum	Pengadilan Agama	Pengadilan TUN	Pengadilan Militer	
1.	Bandung	16	18	4	5	43
2.	Tanjung Karang	23	22	4	-	49
3.	Bengkulu	24	20	6	-	50
4.	Pekanbaru	22	24	4	-	50
5.	Medan	18	21	5	5	49
6.	Denpasar	13	18	6	6	43
7.	Pontianak	17	19	9	2	47
8.	Mataram	20	21	8	-	49
9.	Makassar	19	22	4	3	48
10.	Banjarmasin	19	19	5	5	48
11.	Palu	23	22	7	-	52
	JUMLAH	214	226	62	26	528

B. Program Puslitbang/Diklat MARI.

Para responden tersebut terhadap Program Puslitbang/Diklat yang telah diadakan oleh Puslitbang/Diklat MARI, dalam jawabannya ternyata 365 responden pernah mengikuti latihan, 87 responden tidak pernah mengikuti latihan, 63 responden sering mengikuti latihan, 9 responden menjawab lain-lain dan 4 responden tidak memberikan jawaban sebagaimana tertera dalam tabel IIA.

Dalam bentuk pelatihan yang pernah diikuti oleh responden, maka responden memberikan jawaban sebagai berikut dalam bentuk Pelatihan Teknis Yustisial sebanyak 333 responden, dalam bentuk Orientasi 31 responden, dalam bentuk Workshop/Seminar 28 responden, lain-lain 79 responden dan yang tidak menjawab 57 responden sebagaimana tertera dalam tabel IIB.

Tabel II
Program Diklat MARI

No	Lokasi	IIA						IIB					
		Pelatihan						Bentuk Pelatihan					
		P	TP	SK	LL	KS	JML	TY	O	W/S	LL	KS	JML
1.	Bandung	31	1	17	-	-	49	22	-	4	21	2	49
2.	Tanjung Karang	39	5	5	1	-	50	22	4	10	10	4	50
3.	Bengkulu	28	10	10	2	-	50	37	2	1	-	10	50
4.	Pekanbaru	34	11	3	-	1	49	28	-	2	11	8	49
5.	Medan	32	6	4	1	-	43	20	10	2	8	3	43
6.	Denpasar	36	2	4	1	-	43	37	-	3	3	-	43
7.	Pontianak	32	12	3	-	1	48	30	4	1	2	11	48
8.	Mataram	36	6	9	1	-	52	33	-	3	13	3	52
9.	Makassar	33	14	-	-	-	47	36	11	-	-	-	47
10.	Banjarmasin	34	5	5	2	2	48	39	-	1	3	5	48
11.	Palu	30	15	3	1	-	49	29	-	1	8	11	49
	JUMLAH	365	87	63	9	4	528	333	31	28	79	57	528

Keterangan :

P = Pernah TP = Tdk Pernah

SK = Seringkali

LL = Lain-lain KS = Kosong

Keterangan :

TY = Teknis Yustisial O = Orientasi

W/S = Worskhop/Seminar

LL = Lain-lain KS = Kosong

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan

Kosong : tidak ada jawaban

Dalam hal perlu penyempurnaan metode, metode bagaimanakah yang patut dipergunakan agar mencapai sasaran pelatihan yang diinginkan? Jawaban responden adalah: Ceramah sebanyak 3 responden, Ceramah dan Diskusi 47 responden, Studi Kasus 25 responden, Gabungan Ceramah, Ceramah dan Diskusi serta Studi Kasus sebanyak 405 responden, lain-lain 23 responden dan tidak menjawab 25 responden, sebagaimana tabel IIC.

Tabel IIC
Program Diklat MARI – Metode Pelatihan

No	Lokasi	Metode Pelatihan						JML
		C	CD	SK	G	LL	KS	
1.	Bandung	0	7	-	36	4	2	49
2.	Tanjung Karang	0	2	6	38	-	4	50
3.	Bengkulu	1	7	1	37	4	-	50
4.	Pekanbaru	-	5	-	35	1	8	49
5.	Medan	-	2	1	37	1	2	43
6.	Denpasar	1	4	1	37	-	-	43
7.	Pontianak	-	5	-	34	6	3	48
8.	Mataram	1	4	-	46	1	-	52
9.	Makassar	-	1	10	33	-	3	47
10.	Banjarmasin	-	7	5	34	2	-	48
11.	Palu	-	3	1	38	4	3	49
	JUMLAH	3	47	25	405	23	25	528

Keterangan :

C = Ceramah CD = Ceramah dan Diskusi SK = Studi Kasus
G = Gabungan C,CD,SK LL = Lain-lain KS = Kosong

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan
Kosong: tidak ada jawaban

Selanjutnya jika pernah mengikuti latihan, berapa kali responden pernah mengikuti latihan, selama responden bertugas sebagai Hakim/Panitera? Jawaban responden adalah 1-2 kali sebanyak 197 responden, 3-5 kali 191 responden, lebih 5 kali 66 responden, yang menjawab lain-lain 44 responden dan yang tidak ada jawaban 30 responden, sebagaimana tertera dalam tabel IID.

Tabel IID
Program Diklat MARI – Latihan Yang Diikuti

No	Lokasi	Latihan yang diikuti					JML
		1-2	3-5	5L	LL	KS	
1.	Bandung	6	24	17	-	2	49
2.	Tanjung Karang	19	21	3	-	7	50
3.	Bengkulu	15	20	5	-	10	50
4.	Pekanbaru	14	14	10	-	11	49
5.	Medan	17	19	2	5	-	43
6.	Denpasar	19	20	4	-	-	43
7.	Pontianak	26	11	1	10	-	48
8.	Mataram	20	12	9	11	-	52
9.	Makassar	18	20	9	-	-	47
10.	Banjarmasin	20	18	3	7	-	48
11.	Palu	23	12	3	11	-	49
	JUMLAH	197	191	66	44	30	528

Keterangan :

1-2 = 1 kali-2 kali 3-5 = 3 kali-5 kali 5L = 5 kali lebih
LL = Lain-lain KS = Kosong

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan
Kosong: tidak ada jawaban

Khususnya bagi Hakim Pemula (Cakim) sebaiknya berapa lama pendidikan dilaksanakan? Jawaban responden ialah: 242 responden menjawab 3-6 bulan, 113 responden menjawab 6-9 bulan, 160 responden menjawab 9-12 bulan, 8 responden menjawab lain-lain dan 5 responden tidak memberikan jawaban, sebagaimana tertera dalam tabel IIE.

Tabel IIE
Program Diklat MARI – Lama Pendidikan

No	Lokasi	Lama Pendidikan					JML
		3-6	6-9	9-12	LL	KS	
1.	Bandung	22	12	13	-	2	49
2.	Tanjung Karang	21	15	12	1	1	50
3.	Bengkulu	21	9	20	-	-	50
4.	Pekanbaru	21	11	13	4	-	49
5.	Medan	25	3	15	-	-	43
6.	Denpasar	29	12	2	-	-	43
7.	Pontianak	22	11	12	1	2	48
8.	Mataram	27	11	14	-	-	52
9.	Makassar	10	15	22	-	-	47
10.	Banjarmasin	26	7	14	1	-	48
11.	Palu	18	7	23	1	-	49
	JUMLAH	242	113	160	8	5	528

Keterangan :

3-6 = 3-6 bulan 6-9 = 6-9 bulan 9-12 = 9-12 bulan

LL = Lain-lain KS = Kosong

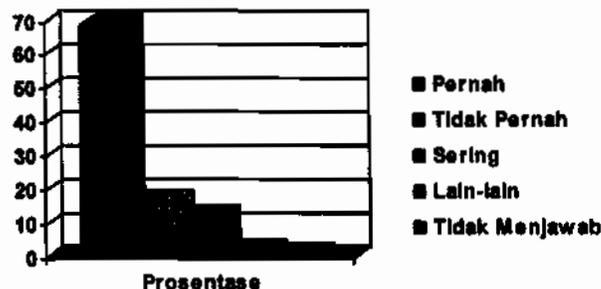
Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan

Kosong: tidak ada jawaban

Data tersebut diatas, dalam prosentase adalah sebagai berikut :

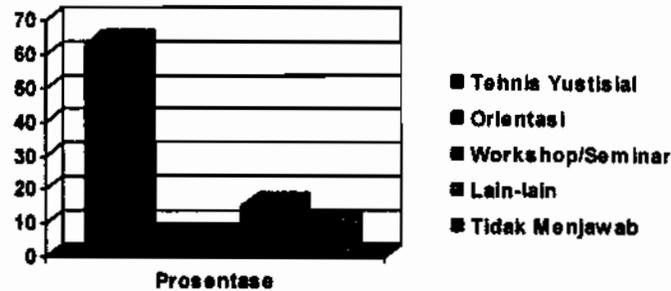
1. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Puslitbang/Diklat MARI, yang diikuti oleh 528 responden jawabannya dalam kuesioner adalah: pernah 69,12%, tidak pernah 11,93%, seringkali 11,43%, lain-lain 1,70%, tidak menjawab 0,77% dalam tabel IIIA.

Tabel IIIA
Program Diklat MARI - Pelatihan
(Dalam Prosentase)



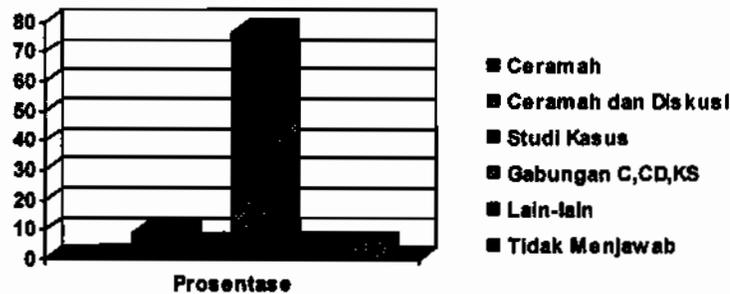
2. Bentuk Pelatihan yang pernah diikuti oleh responden, dalam jawabannya adalah: Tehnis Yustisial 63,09%, Orientasi 5,87%, Workshop/Seminar 5,30%, lain-lain 14,96%, tidak menjawab 10,18%, sebagaimana tertera dalam tabel IIIB.

Tabel IIIB
Program Diklat MARI – Bentuk Pelatihan
(Dalam Prosentase)



3. Untuk keperluan penyempurnaan metode pelatihan, metode pelatihan yang diinginkan oleh responden dalam jawaban kuesioner adalah: Ceramah 0,57%, Ceramah dan Diskusi 8,90%, Studi Kasus 4,73%, Gabungan Ceramah, Ceramah dan Diskusi serta Studi Kasus 76,70%, lain-lain 4,37%, tidak menjawab 4,73%, dapat dilihat dalam tabel IIIC.

Tabel IIIC
Program Diklat MARI – Metode Pelatihan
(Dalam Prosentase)



4. Responden yang bertugas sebagai Hakim/Panitera yang pernah mengikuti latihan, dalam jawabannya adalah : 1-2 kali 37,31%, 3-5 kali 36,17%, 5 kali lebih 12,50%, lain-lain 8,33% dan tidak menjawab 5,69%, tertera dalam tabel IIID.

Tabel IIID
Program Diklat MARI – Latihan Yang Dikuti
(Dalam Prosentase)



5. Khusus bagi Hakim Pemula (Cakim) berapa lama pendidikan dilaksanakan? Jawaban 3-6 bulan 47,20%, 6-9 bulan 21,40%, 9-12 bulan 30,30%, lain-lain 0,95%, yang tidak menjawab 0,15 %, sebagaimana tertera dalam tabel IIIE.

Tabel IIIE
Program Diklat MARI – Lama Pendidikan
(Dalam Prosentase)



C. Hasil Pelatihan

Apabila Pelatihan yang diselenggarakan oleh Diklat MARI dalam bentuk Pelatihan Teknis Yustisial/Fungsional, bagaimanakah menurut pendapat responden atas materi yang demikian?, 361 responden menjawab baik dan relevan dengan kebutuhan, 108 responden menjawab cukup baik/relevan, 6 responden menjawab kurang baik/kurang relevan dengan kebutuhan, 3 responden menjawab tidak relevan, 16 responden menjawab lain-lain dan 34 responden tidak memberikan jawaban sebagaimana tertera dalam tabel IVA.

Tabel IVA

No	Lokasi	Pelatihan Teknis Yustisial						
		BR	CB/R	KB/KR	TR	LL	KS	JML
1.	Bandung	22	-	4	1	20	2	49
2.	Tanjung Karang	22	4	10	10	4	-	50
3.	Bengkulu	37	2	1	-	10	-	50
4.	Pekanbaru	28	-	2	1	10	8	49
5.	Medan	20	10	2	3	5	3	43
6.	Denpasar	37	-	3	3	-	-	43
7.	Pontianak	30	4	1	2	11	-	48
8.	Mataram	33	-	3	13	3	-	52
9.	Makassar	36	11	-	-	-	-	47
10.	Banjarmasin	39	-	1	3	5	-	48
11.	Palu	29	-	1	8	11	-	49
JUMLAH		333	22	28	43	79	13	528

Keterangan :

BR = Baik dan Relevan dengan kebutuhan CB/R = Cukup Baik/Relevan
 KB/KR = Kurang Baik/Kurang Relevan dengan kebutuhan TR = Tidak Relevan
 LL = Lain-lain KS = Kosong (tidak ada jawaban)

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan
 Kosong: tidak ada jawaban

Menurut pengamatan responden terhadap Pelatihan yang diselenggarakan Puslitbang/Diklat MARI, apakah terjadi peningkatan dalam tingkat pengetahuan, pemahaman dan hasil kerja? Sebanyak 460 responden menjawab meningkat, 1 responden menjawab menurun, 31 responden menjawab tetap, 31 responden menjawab lain-lain dan 5 responden tidak memberikan jawaban, sebagaimana tertera dalam tabel IVB.

Tabel IVB

No	Lokasi	Hasil Pelatihan					JML
		Mt	Mn	Tt	LL	KS	
1.	Bandung	46	-	2	-	1	49
2.	Tanjung Karang	45	-	2	-	3	50
3.	Bengkulu	47	-	2	1	-	50
4.	Pekanbaru	36	-	3	10	-	49
5.	Medan	39	-	1	2	1	43
6.	Denpasar	37	-	6	-	-	40
7.	Pontianak	40	-	3	5	-	48
8.	Mataram	47	-	4	1	-	52
9.	Makassar	44	-	1	2	-	47
10.	Banjarmasin	40	-	3	5	-	48
11.	Palu	39	1	4	5	-	49
JUMLAH		460	1	31	31	5	528

Keterangan:

Mt = Meningkatkan Mn = Menurun Tt = Tetap
 LL = Lain-lain KS = Kosong

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan
 Kosong: tidak ada jawaban

Selanjutnya apa penyebab terjadinya Peningkatan, sebagaimana hal tersebut di atas? 276 responden menjawab “Tumbuhnya semangat kesadaran untuk banyak belajar”, 84 responden menjawab “Adanya dukungan bahan pelajaran, buku yang diberikan”, 119 responden menjawab lain-lain dan 49 responden tidak memberikan jawaban, sebagaimana tertera dalam tabel IVC.

Tabel IVC

No	Lokasi	Penyebab Peningkatan				
		SK	BP	LL	KS	JML
1.	Bandung	32	2	11	4	49
2.	Tanjung Karang	31	7	4	8	50
3.	Bengkulu	29	11	10	-	50
4.	Pekanbaru	22	9	7	11	49
5.	Medan	16	6	19	2	43
6.	Denpasar	6	8	29	-	43
7.	Pontianak	20	11	12	5	48
8.	Mataram	29	9	11	3	52
9.	Makassar	32	9	2	4	47
10.	Banjarmasin	29	7	6	6	48
11.	Palu	30	5	8	6	49
	JUMLAH	276	84	119	49	528

Keterangan :

SK = Tumbuhnya semangat kesadaran untuk banyak belajar

BP = Dukungan Bahan Pelajaran, buku-buku yang diberikan

LL = Lain-lain KS = Kosong

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan

Kosong: tidak ada jawaban

Kriteria-kriteria yang perlu menurut responden, bahwa suatu pelatihan dianggap berhasil, 178 responden berpendapat “peningkatan kinerja”, 244 responden berpendapat “peningkatan profesi”, 72 responden berpendapat “peningkatan sarana/prasarana”, 29 responden berpendapat lain-lain dan 5 responden tidak memberikan pendapatnya, sebagaimana tertera dalam tabel IVD.

Tabel IVD

No	Lokasi	Kriteria-kriteria					
		K	P	S/P	LL	KS	JML
1.	Bandung	15	20	14	-	-	49
2.	Tanjung Karang	23	16	11	-	-	50
3.	Bengkulu	32	12	6	-	-	50
4.	Pekanbaru	20	17	1	11	-	49
5.	Medan	1	34	3	3	2	43
6.	Denpasar	14	16	8	5	-	43
7.	Pontianak	13	19	9	7	-	48
8.	Mataram	16	28	8	-	-	52
9.	Makassar	2	39	3	-	3	47
10.	Banjarmasin	21	20	4	3	-	48
11.	Palu	21	23	5	-	-	49
	JUMLAH	178	244	72	29	5	528

Keterangan :

K = Kinerja

P = Profesi

S/P = Sarana/Prasarana

LL = Lain-lain

KS = Kosong

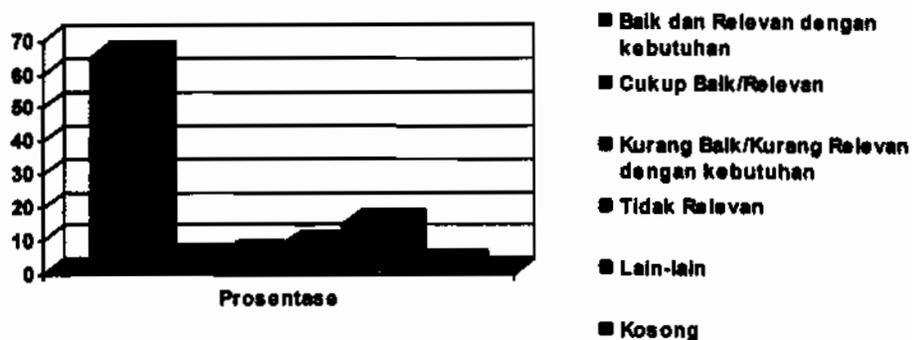
Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan

Kosong: tidak ada jawaban

Hasil Pelatihan/Pendapat Responden terhadap pelatihan yang diselenggarakan oleh Puslitbang/Diklat MARI dalam prosentase (%) adalah sebagai berikut:

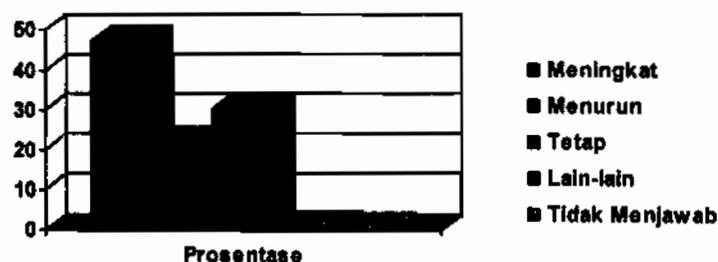
1. Dalam bentuk Pelatihan Teknis Yustisial/Fungsional, pendapat responden “baik dan relevan dengan kebutuhan” 64,97%, “cukup baik/relevan” 04,17%, “kurang baik/kurang relevan dengan kebutuhan” 05.30%, “tidak relevan” 08.14%, lain-lain 14,96% dan tidak ada jawaban 02,46 %, sesuai tertera dalam tabel VA.

Tabel VA
Pendapat Responden – Pelatihan Teknis Yustisial
(Dalam Prosentase)



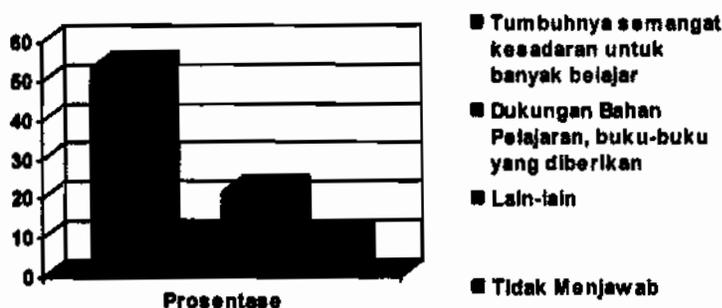
2. Menurut pengamatan responden, sejak pelatihan diselenggarakan oleh Puslitbang/Diklat MARI, apakah terjadi peningkatan dalam tingkat pengetahuan, pemahaman dan hasil kerja? Jawaban: meningkat 87,13%, menurun 0,18%, tetap 05,87%, lain-lain 05,87%, dan tidak menjawab 0,95 %, sebagaimana dalam tabel hasil pelatihan/pendapat responden VB.

Tabel VB
Pendapat Responden – Hasil Pelatihan
(Dalam Prosentase)



3. Penyebab peningkatan hal tersebut diatas (ad.2) ialah: “tumbuhnya semangat kesadaran untuk belajar” 53,41%, “dukungan bahan pelajaran, buku-buku yang diberikan” 15,91%, lain-lain 21,40% dan tidak menjawab 09,28%, sebagaimana tertera dalam tabel VC.

Tabel VC
Pendapat Responden – Penyebab Peningkatan
 (Dalam Prosentase)



4. Kriteria-kriteria menurut responden, bahwa pelatihan dianggap berhasil, ialah peningkatan kinerja 13,70%, peningkatan profesi 46,22%, peningkatan sarana/prasarana 13,64%, lain-lain 5,49% dan tidak ada jawaban 0,95%, sesuai tabel VD.

Tabel VD
Pendapat Responden – Penyebab Peningkatan
 (Dalam Prosentase)



D. Penyempurnaan Kurikulum Pelatihan.

Dalam penyempurnaan kurikulum pelatihan, yang diusulkan responden adalah, perubahan kurikulum 29 responden, penambahan kurikulum 176 responden, perubahan metode 25 responden, penyempurnaan metode 187 responden, lain-lain 58 responden dan tidak ada jawaban 53 responden, sebagaimana tertera dalam tabel VIA.

Tabel VIA

No	Lokasi	Penyempurnaan						JML
		PB	PK	PM	SM	LL	KS	
1.	Bandung	6	13	3	18	1	8	49
2.	Tanjung Karang	4	15	1	24	6	-	50
3.	Bengkulu	-	23	1	16	10	-	50
4.	Pekanbaru	3	14	1	14	7	10	49
5.	Medan	2	12	-	13	1	15	43
6.	Denpasar	2	16	6	16	3	-	43
7.	Pontianak	1	12	3	15	11	6	48
8.	Mataram	6	14	2	19	8	3	52
9.	Makassar	-	24	4	19	-	-	47
10.	Banjarmasin	2	16	4	17	3	6	48
11.	Palu	3	17	-	16	8	5	49
	JUMLAH	29	176	25	187	58	53	528

Keterangan :

PB = Perubahan Kurikulum PK = Penambahan Kurikulum LL =
Lain-lainPM = Perubahan Metode SM = Penyempurnaan Metode KS =
Kosong

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan

Kosong: tidak ada jawaban

Dalam hal perlu penyempurnaan kurikulum, materi-materi apakah yang perlu diberikan pada pelatihan Hakim/Panitera, menurut responden, yang penting untuk masa kini dan yang akan datang? Yang menjawab memperdalam ilmu pengetahuan 270 responden, peningkatan SDM (sumber daya manusia) 116 responden, peningkatan sarana/prasarana 44 responden, lain-lain 63 responden dan tidak ada jawaban 35 responden, sebagaimana tertera dalam tabel VI B.

Tabel VIB

No	Lokasi	Materi					JML
		IP	SDM	S/P	LL	KS	
1.	Bandung	15	22	-	12	-	49
2.	Tanjung Karang	10	19	13	8	-	50
3.	Bengkulu	20	12	8	10	-	50
4.	Pekanbaru	28	7	4	-	10	49
5.	Medan	36	-	2	1	4	43
6.	Denpasar	20	10	10	3	-	43
7.	Pontianak	18	17	2	1	10	48
8.	Mataram	32	-	-	17	3	52
9.	Makassar	43	-	-	1	3	47
10.	Banjarmasin	24	13	3	3	5	48
11.	Palu	24	16	2	7	-	49
	JUMLAH	270	116	44	63	35	528

Keterangan :

IP = Memperdalam Ilmu Pengetahuan LL = Lain-lain

SDM = Peningkatan Sumber Daya Manusia KS = Kosong

S/P = Peningkatan Sarana/Prasarana

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan

Kosong: tidak ada jawaban

Menyongsong berlakunya UU No. 35/99 tentang perubahan UU No. 14/1970, yang mengamanatkan perubahan pembinaan oleh MARI (*one roof system/satu atap*). Bagaimanakah menurut responden pelatihan/pendidikan yang telah berjalan selama ini khususnya mengenai kurikulum? Jawaban responden “tetap dipertahankan seperti sekarang” 92 responden, “perlu disempurnakan” 365 responden, “perlu diperbaharui” 30 responden, lain-lain 29 responden dan tidak ada jawaban 12 responden, sebagaimana tertera dalam tabel VI C.

Tabel VIC

No	Lokasi	Perubahan					JML
		TT	PD	PB	LL	KS	
1.	Bandung	15	28	4	-	2	49
2.	Tanjung Karang	8	35	3	1	3	50
3.	Bengkulu	12	29	5	4	-	50
4.	Pekanbaru	9	30	4	6	-	49
5.	Medan	4	33	1	3	2	43
6.	Denpasar	11	32	-	-	-	43
7.	Pontianak	6	35	1	6	-	48
8.	Mataram	9	38	2	2	1	52
9.	Makassar	2	44	1	-	-	47
10.	Banjarmasin	8	31	3	6	-	48
11.	Palu	8	30	6	1	4	49
	JUMLAH	92	365	30	29	12	528

Keterangan :

TT = Tetap PD = Perlu Disempurnakan PB = Perlu

Diperbaharui

LL = Lain-lain KS = Kosong

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan

Kosong: tidak ada jawaban

Menurut responden usulan apakah yang disampaikan dalam rangka satu atap, untuk mewujudkan perbaikan diklat Hakim/Panitera/Jurusita? Jawaban responden: memperdalam ilmu pengetahuan 159 responden, memberdayakan SDM 86 responden, peningkatan sarana/prasarana 154 responden, lain-lain 73 responden, tidak memberi jawaban 50 responden, sesuai dalam tabel VI D.

Tabel VID

No	Lokasi	Perbaikan					JML
		IP	SDM	S/P	LL	KS	
1.	Bandung	20	8	9	8	4	49
2.	Tanjung Karang	16	7	13	10	4	50
3.	Bengkulu	20	15	13	2	-	50
4.	Pekanbaru	5	6	20	5	13	49
5.	Medan	16	-	20	1	6	43
6.	Denpasar	16	10	6	8	3	43
7.	Pontianak	12	6	13	7	10	48
8.	Mataram	18	5	5	16	8	52
9.	Makassar	10	4	33	-	-	47
10.	Banjarmasin	15	11	9	9	4	48
11.	Palu	11	20	11	7	-	49
	JUMLAH	159	92	152	73	52	528

Keterangan :

IP = Ilmu Pengetahuan SDM = Sumber Daya Manusia
 S/P = Sarana/Prasarana LL = Lain-lain KS =
 Kosong

Apakah Mahkamah Agung perlu mempunyai pusat pelatihan sendiri, apa cukup pelatihan dilakukan di hotel-hotel seperti sekarang ini, mengingat Indonesia adalah daerah yang sangat luas, jika jawabannya ya, sebaiknya didirikan dimana? Jawaban responden, didirikan di Pusat 243 responden, di Daerah 119 responden, Insidentil 112 responden, lain-lain 40 responden dan tidak ada jawaban 14 responden, sebagaimana tertera dalam tabel VIE.

Tabel VIE

No	Lokasi	Tempat Pelatihan					JML
		P	D	I	LL	KS	
1.	Bandung	15	7	19	5	3	49
2.	Tanjung Karang	14	8	12	10	6	50
3.	Bengkulu	17	9	22	2	-	50
4.	Pekanbaru	30	11	5	2	1	49
5.	Medan	26	1	10	5	1	43
6.	Denpasar	13	10	19	1	-	43
7.	Pontianak	22	15	4	4	3	48
8.	Mataram	17	18	12	5	-	52
9.	Makassar	36	10	-	1	-	47
10.	Banjarmasin	24	13	6	5	-	48
11.	Palu	29	17	3	-	-	49
	JUMLAH	243	119	112	40	14	528

Keterangan :

P = Pusat D = Daerah I = Insidentil
 LL = Lain-lain KS = Kosong

Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan

Kosong: tidak ada jawaban

Dalam hal tenaga pengajar yang membantu pelatihan sekarang ini, 165 responden menjawab baik, 182 responden menjawab cukup, 126 responden menjawab kurang, 14 responden menjawab lain-lain dan 41 responden tidak memberikan jawaban, sebagaimana tertera dalam tabel VIF.

Tabel VIF

No	Lokasi	Tenaga Pengajar					JML
		B	C	K	LL	KS	
1.	Bandung	20	17	12	-	-	49
2.	Tanjung Karang	22	18	10	-	-	50
3.	Bengkulu	19	30	1	-	-	50
4.	Pekanbaru	10	23	7	2	7	49
5.	Medan	16	7	17	3	-	43
6.	Denpasar	10	22	4	-	7	43
7.	Pontianak	4	19	16	-	9	48
8.	Mataram	26	4	22	-	-	52
9.	Makassar	20	7	19	1	-	47
10.	Banjarmasin	9	17	13	5	4	48
11.	Palu	9	18	5	3	14	49
	JUMLAH	165	182	126	14	41	528

Keterangan :

B = Baik C = Cukup K = Kurang
 LL = Lain-lain KS = Kosong

Untuk hal siapa sebaiknya yang dapat menjadi tenaga pengajar bagi pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Mahkamah Agung, 310 responden menjawab para Hakim Agung/Hakim Tinggi dari Intern Badan Peradilan sendiri, 13 responden menjawab praktisi hukum, 23 responden menjawab akademisi, 169 responden menjawab lain-lain dan 13 responden tidak memberikan jawaban, tertera dalam tabel VIG.

Tabel VIG

No	Lokasi	Tempat Pelatihan					JML
		HA/HT	PH	AK	LL	KS	
1.	Bandung	37	-	-	10	2	49
2.	Tanjung Karang	30	1	1	17	1	50
3.	Bengkulu	35	2	-	13	-	50
4.	Pekanbaru	27	-	4	11	7	49
5.	Medan	20	-	1	22	-	43
6.	Denpasar	19	1	-	23	-	43
7.	Pontianak	26	-	-	19	3	48
8.	Mataram	36	3	-	13	-	52
9.	Makassar	20	1	-	26	-	47
10.	Banjarmasin	29	4	-	15	-	48
11.	Palu	31	1	17	-	-	49
	JUMLAH	310	13	23	169	13	528

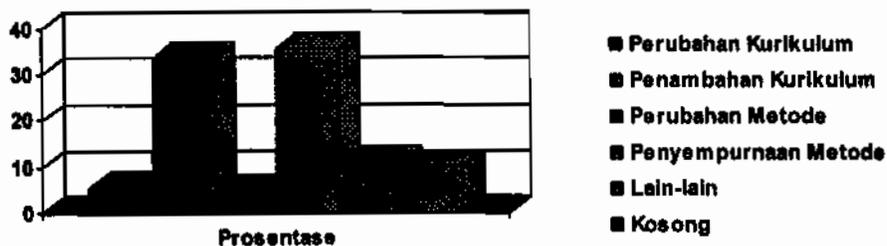
Keterangan :

HA/HT = Hakim Agung/Hakim Tinggi PH = Praktisi Hukum
 AK = Akademisi LL = Lain-lain KS = Kosong
 Lain-lain: jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan
 Kosong: tidak ada jawaban

Upaya penyempurnaan peradilan, yang diselenggarakan oleh Puslitbang/Diklat MARI dalam presentase (%), adalah sebagai berikut :

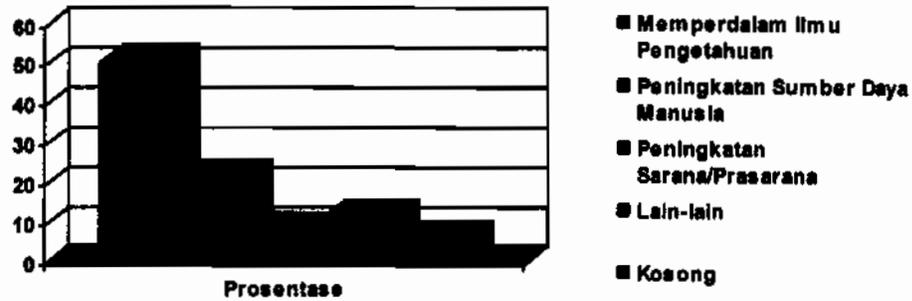
1. Penyempurnaan yang diinginkan oleh responden, perubahan kurikulum 05,60%, penambahan kurikulum 33,33%, perubahan metode 04,73%, penyempurnaan metode 35,42%, lain-lain 10,98%, tidak menjawab 10,08%, sebagaimana tertera dalam tabel VIIA.

Tabel VIIA
Penyempurnaan Kurikulum Pelatihan - Penyempurnaan
 (Dalam Prosentase)



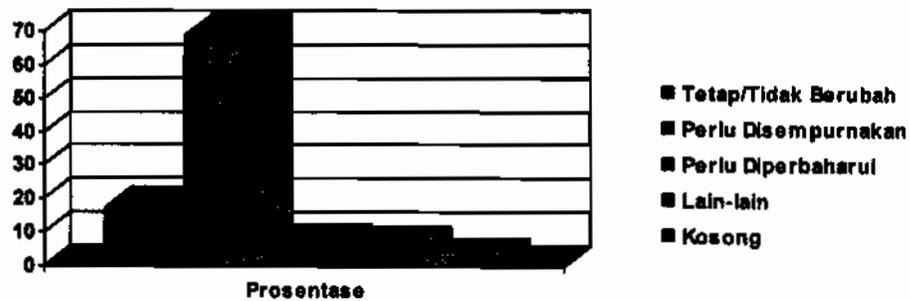
2. Dalam hal perlu penyempurnaan kurikulum, materi-materi yang perlu diberikan pada pelatihan Hakim/Panitera yang menurut responden penting untuk masa kini dan yang akan datang, jawaban responden: memperdalam ilmu pengetahuan 51,14%, peningkatan sumber daya manusia (SDM) 21,97%, peningkatan sarana/prasarana 08,33%, lain-lain 11,93%, tidak ada jawaban 06,63%, sebagaimana tertera dalam tabel VIIB.

Tabel VIIB
Pendapat Responden – Materi
(Dalam Prosentase)



3. Menyongsong berlakunya UU No. 35/1999 tentang perubahan UU No. 14/1970 yang mengamanatkan perubahan pembinaan oleh MARI (*one roof system*/satu atap). Menurut responden pelatihan/pendidikan yang telah berjalan selama ini khususnya mengenai kurikulum? Jawaban responden, tetap dipertahankan 17,43%, perlu disempurnakan 69,13%, perlu diperbaharui 05,68%, lain-lain/tidak relevan 05,49%, tidak menjawab 02,27%, tertera dalam tabel VIIC.

Tabel VIIC
Pendapat Responden – Perubahan
(Dalam Prosentase)



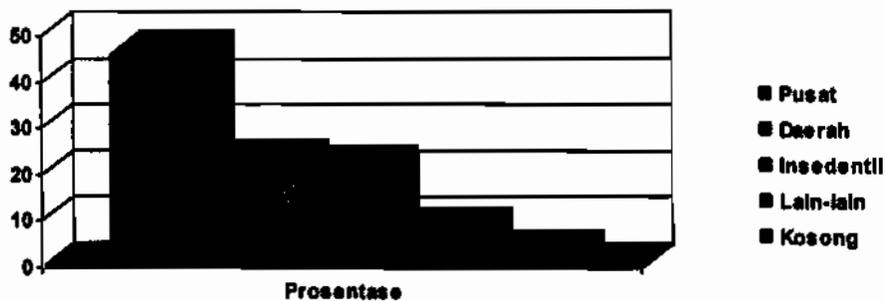
4. Menurut responden usulan apakah yang disampaikan sehubungan dengan pendapat responden, untuk mewujudkan perbaikan diklat Hakim/Panitera/ Jurusita? Jawaban responden: menambah Ilmu Pengetahuan 39,12%, memperdayakan SDM 17,42%, meningkatkan sarana/prasarana 28,79%, lain-lain 13,82% dan tidak ada jawaban 09,85%, sesuai dalam tabel VIID.

Tabel VIID
Pendapat Responden – Perbaikan
(Dalam Prosentase)



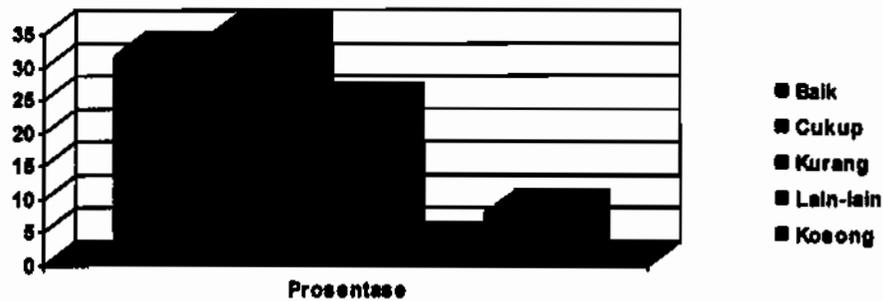
5. Menurut responden apakah Mahkamah Agung perlu mempunyai Pusat Pelatihan sendiri, apa cukup dilakukan di hotel-hotel seperti sekarang ini, mengingat Indonesia adalah daerah yang sangat luas, jika jawabannya Ya, sebaiknya didirikan dimana? Jawaban responden: di Pusat/Jakarta 46%, di Daerah 22,57%, Insidental 21,21%, lain-lain 07,75%, tidak ada jawaban 02,65%, sesuai tertera dalam tabel VIIE.

Tabel VIIE
Pendapat Responden – Tempat Pelatihan
(Dalam Prosentase)



6. Bagaimana tenaga pengajar yang membantu pelatihan sekarang ini? Jawaban responden, baik 31,66%, cukup 34,47%, kurang 23,86%, lain-lain 02,65% dan tidak memberi jawaban 07,77%, sebagaimana tertera dalam tabel VIIF.

Tabel VIIF
Pendapat Responden – Kurikulum
 (Dalam Prosentase)



7. Siapa sebaiknya yang dapat menjadi tenaga pengajar bagi pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Mahkamah Agung? Jawaban responden, para Hakim Agung/Hakim Tinggi dan Intern Badan Peradilan sendiri 58,71%, Praktisi Hukum 02,46%, Akademisi 04,36%, lain-lain 32,01% dan tidak menjawab 02,46%, sebagaimana tertera dalam tabel VIIG.

Tabel VIIG
Pendapat Responden – Tenaga Pengajar
 (Dalam Prosentase)



BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dengan mencermati hasil-hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

Pertama, Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI selama ini sudah berjalan cukup baik, namun harus lebih ditingkatkan untuk waktu yang akan datang. Salah satu upaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tersebut yaitu dengan mengadakan penyempurnaan kurikulum dan metode pelatihan. Dari metode pelatihan diharapkan berbentuk gabungan antara ceramah, diskusi dan studi kasus.

Kedua, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI harus mengacu pada kurikulum dan metode standar yang mampu menjawab kebutuhan lembaga peradilan di Indonesia untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang tangkas (memiliki keterampilan profesional), tanggap (mampu menyelami perkembangan hukum dan perubahan nilai yang hidup dalam masyarakat) dan tangguh (kokoh dalam pendirian dan jujur) demi mewujudkan tegaknya supremasi hukum.

Ketiga, penyusunan kurikulum dan metode penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat Mahkamah Agung RI akan mendukung penerapan system satu atap sesuai dengan amanat UU No. 35/1999 tentang perubahan UU No. 14/1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman. Dengan sistem satu atap, Mahkamah Agung RI bisa lebih leluasa merencanakan sistem perekrutan calon hakim, pendidikan dan pelatihan, kurikulum, mutasi dan promosi serta pembenahan administrasi peradilan.

Keempat, kurikulum harus disusun melalui pendekatan menyeluruh dengan memperhatikan aspek integritas moral, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta nilai-nilai fundamental lainnya yang menjadi kebutuhan untuk mendapatkan hakim-hakim yang profesional, mandiri, memiliki integritas dan kematangan intelektual.

Kelima, dengan metode dan kurikulum yang baru, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis yudisial oleh Pusdiklat Mahkamah Agung RI harus memberi kesempatan yang sama dan seluas-luasnya kepada tenaga peradilan (Hakim, Panitera, Jurusita).

Keenam, pelaksanaan metode dan kurikulum pendidikan dan pelatihan harus dievaluasi secara terus-menerus untuk mendapatkan kesempurnaan sehingga mampu menghasilkan aparat penegak hukum (Hakim, Panitera, Jurusita) yang dapat menegakkan kebenaran dan keadilan.

B. Saran/Rekomendasi

Mahkamah Agung RI cq. Puslitbang dan Pusdiklat perlu segera membentuk tim untuk melakukan penelitian lanjutan tentang kurikulum pendidikan dan pelatihan. Penelitian lanjutan ini diharapkan mampu mengelaborasi semua persoalan yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan selama ini untuk kemudian merumuskannya dalam sebuah konsep kurikulum yang lebih sempurna.

Pembentukan tim penelitian tentang kurikulum pendidikan dan pelatihan ini harus melibatkan berbagai unsur dan kelompok yang selama memiliki konsern dan terkait langsung dengan penyelenggaraan system paeradilan di Indonesia.

Perlu penyusunan kurikulum baku. Kurikulum baku menjadi sebuah kebutuhan mendesak bagi Pusdiklat MA RI untuk menghasilkan hakim-hakim profesional, punya integritas moral dan kemampuan intelektual. Kurikulum baru yang dilengkapi indikator-indikator keberhasilan dalam mencapai target dan tujuan pendidikan dan pelatihan secara tidak langsung menjadi alat ukur keberhasilan Mahkamah Agung dalam melakukan pembinaan terhadap aparat peradilannya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dr. Mukhtar, MPd dan Drs. Martinis Yamin, MPd., Metode Pembelajaran yang Berhasil, Sasama Mitra Sukses, Jakarta, 2002.
2. Prof. Dr. S. Nasution, M.A., Asas-Asas Kurikulum, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
3. [www.deliveri.org/Memfasilitasi Pelatihan Partisipatif](http://www.deliveri.org/MemfasilitasiPelatihanPartisipatif), Pengantar Pendidikan Orang Dewasa
4. Kurikulum berbasis kompetensi, Depdiknas 2003
5. Kertas Kerja Pembaruan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Hakim, Mahkamah Agung RI, Jakarta, 2003
6. J. Lloyd Trump dan Delmas F. Miller; Scondary Scholl Improvement, 1973; dalam Prof. Dr. S. Nasution, M.A, Asas-Asas Kurikulum, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
7. Hammergren, Linn, Judicial Training and Justice Reform, Washington DC; US Agency for International Development, 1998 dalam *Judicial Studies Board*, Hanbook for Trainers, www.jsboard.co.uk/tribunals/handbook/mf_01.html, 8 April 2003
8. PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan Jabatan PNS