

# **URGENSI HARMONISASI POLA PROMOSI DAN MUTASI KEPANITERAAN LINGKUNGAN PERADILAN UMUM DAN AGAMA**

**Budi Suhariyanto**

Pusat Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Peradilan MA-RI

Jl. Jenderal Ahmad Yani Kav.58 Jakarta Pusat

penelitihukumma@gmail.com

## **Abstrak**

Terdapat perbedaan pola promosi dan mutasi kepaniteraan pada lingkungan peradilan Umum (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013) dan Agama (SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013). Menyikapi perbedaan tersebut, maka upaya harmonisasi pengaturan pola promosi dan mutasi kepaniteraan antar lingkungan peradilan (khususnya Lingkungan Peradilan Umum dengan Agama) di bawah Mahkamah Agung adalah cukup urgen. Perlu dipertimbangkan beberapa upaya yaitu: (1). Sinkronisasi kedudukan peraturan atau jenis ketentuan yang mengatur tentang pola promosi dan mutasi kepaniteraan (disetarakan dalam SK KMA); (2). Kebijakan pemisahan pengaturan pola promosi dan mutasi Hakim dengan kepaniteraan dalam SK KMA yang berbeda; (3). Harmonisasi ketentuan dalam pengaturan promosi dan mutasi kepaniteraan.

**Kata Kunci:** Jabatan, Karir, Kepaniteraan

## **Abstract**

*There is a different registrar promotion pattern and mutation on general to religious court. Accordingly, important to get promotion pattern harmony and mutation to taking on this differences among of court (in particular general to religious court) under the supreme of court. Some efforts to consider are: (1). The equality of regulation or types of regulation on registrar promotion pattern and mutation (which is synchronized on the head desicion supreme of court. (2). The regulatory separation promotion pattern and judges mutation to registrar on the head desicion supreme of court. (3). Regulatory harmony on the registrar promotion and mutation.*

**Keyword:** function, career, registrar

## **A. Pendahulaun**

Pengaturan pola promosi kepaniteraan peradilan pada umumnya diatur oleh peraturan perundang-undangan yang terkait (sesuai dengan lingkungan peradilanannya). Namun ketentuan yang ada didalamnya hanya mengatur masalah promosi hanya sebatas persyaratan administratis semata dan belum menyertakan pengaturan yang bersifat teknis dan fungsional. Bahkan dalam konteks kebijakan rotasi atau mutasi kepaniteraan peradilan tidak diakomodir di dalam peraturan perundang-undangan terkait.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang masih belum lengkap tersebut, maka untuk mengisi kekosongan hukum dan guna memberikan arah serta kepastian dalam pengembangan pola karir kepaniteraan maka Mahkamah Agung berinisiatif menyusun pola promosi dan mutasi dalam sebuah kebijakan. Untuk lingkungan peradilan Agama diterbitkan Surat Keputusan Dirjen Badan Peradilan Agama No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 Tentang Pedoman Pola Karir Tenaga Teknis Peradilan Agama dan untuk lingkungan peradilan Umum diterbitkan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 140/KMA/SK/VIII/2013 Tentang Penyempurnaan Pola Promosi dan Mutasi Kepaniteraan di Lingkungan Badan Peradilan Umum.

Progresivitas dari pimpinan Mahkamah Agung yang berinisiatif menerbitkan kebijakan pola promosi dan mutasi kepaniteraan tersebut sangat layak diapresiasi karena dengan upaya tersebut terlindungilah kepentingan karir dari aparatur peradilan khususnya kepaniteraan. Melalui promosi dan mutasi yang tersistem dengan baik, aparatur peradilan dapat berkompetisi secara sehat dan termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, kompetensi, dan profesionalisme serta kualitas kinerjanya. Dengan kata lain dapat dipedomani bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung, promosi dan mutasi aparatur peradilan memiliki pengaruh yang cukup signifikan bagi semangat dan produktivitas kerja yudisial serta kualitas hidup diri dan keluarga aparatur peradilan yang bersangkutan.

Berdasarkan pola promosi dan mutasi yang berkepastian hukum tersebut yang notabene mengakomodasi penilaian kompetensi dan integritas secara adil, objektif, transparan dan akuntabel maka terhindarkan dari sikap dan karakter budaya *like and dislike*. Dengan demikian secara yuridis, kebijakan pola promosi dan mutasi tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap kepentingan karier aparatur peradilan dari kesewenang-wenangan sehingga dapat memberikan jaminan keadilan dan kemanfaatan serta kepastian hukum secara proporsional. Namun sebagaimana pada umumnya suatu peraturan perundang-undangan yang notabene memiliki kurang- sempurnaan seiring dengan perkembangan waktu dan kondisi oleh karenanya kebijakan evaluasi terhadapnya harus selalu dilakukan guna memberikan formulasi kebijakan yang responsif.

Jika diperbandingkan kebijakan pola promosi dan mutasi kepaniteraan antar peradilan di bawah Mahkamah Agung khususnya lingkungan peradilan Umum (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013) dengan Agama (SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013), maka ditemukan beberapa perbedaan pengaturan diantaranya: a). Kedudukan atau level pengaturan yang berbeda (antara SK KMA dengan SK Dirjen Badilag); b). Subyek pejabat yang diatur (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 mengatur khusus kepaniteraan, sementara SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 mengatur secara bersama antara Hakim dan kepaniteraan); c). Persyaratan penguasaan Teknologi Informasi dalam promosi jabatan kepaniteraan (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 mengatur setiap level promosi jabatan ada syarat penguasaan teknologi informasi sedangkan SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 tidak setiap level disyaratkan penguasaan teknologi informasi); d). Persyaratan promosi bagi yang pernah mendapatkan hukuman disiplin dalam konteks penetapan batas waktu pemulihan dari sanksi hukuman disiplin (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 mensyaratkan 4 tahun sedangkan SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 mensyaratkan 2 tahun); e). Persyaratan batas minimum dapat diusulkan mutasi (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 mensyaratkan 4 tahun sedangkan SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 mensyaratkan 2 tahun).

Ketidaksamaan atau ketidaksetaraan kedudukan level pengaturan maupun perbedaan syarat substantif dalam pola promosi dan mutasi kepaniteraan masing-masing lingkungan peradilan ini dapat mengesankan masih adanya persepsi inkonsistensi kebijakan satu atap Mahkamah Agung. Seharusnya dalam optik kebijakan satu atap yang notabene tidak hanya sebatas restrukturisasi organisasi semata, maka diharapkan tiada terjadi perbedaan kebijakan terkait manajemen aparatur peradilan antar lingkungan badan peradilan di bawah Mahkamah Agung khususnya kebijakan promosi dan mutasi. Oleh karena itu upaya sinkronisasi dan harmonisasi pengaturan pola promosi dan mutasi kepaniteraan antar lingkungan peradilan (khususnya Lingkungan Peradilan Umum dengan Agama) di bawah Mahkamah Agung adalah cukup urgen.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang didasarkan pada pengkajian hukum positif. Bahan penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa undang-undang, sebagai objek penelitian. Norma peraturan perundang-undangan terkait pola promosi dan

mutasi kepaniteraan yang menjadi objek penelitian adalah SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 dan SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013. Sehingga pendekatan pada penelitian ini dilakukan secara pendekatan yuridis normatif.

Metode pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji, menguji dan menelaah aspek hukum promosi dan mutasi kepaniteraan peradilan khususnya pada lingkungan peradilan Umum dan Agama, dilakukan dengan cara mengadakan penelitian terhadap data sekunder di bidang hukum yaitu jenis data yang diperoleh dari riset kepustakaan (*Library Reseach*), serta dari data-data lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas. Adapun spesifikasi penelitian dalam penelitian ini, termasuk penelitian yang bersifat deskriptif analitis, yaitu; tidak hanya menggambarkan permasalahan saja, tetapi juga peraturan promosi dan mutasi kepaniteraan peradilan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan peradilan Umum dan Agama. Kemudian menjelaskan asas-asas yang terdapat dalam pembahasan persoalan yang ada. Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untuk mencari landasan teoritis atau yuridis mengenai harmonisasi pola promosi dan mutasi kepaniteraan peradilan dibawah Mahkamah Agung.

## **C. Pembahasan**

### **1. Tinjauan Pustaka tentang Promosi dan Mutasi**

Promosi secara sederhana diartikan sebagai suatu proses kenaikan jabatan, dari suatu jabatan kepada jabatan yang lebih tinggi. Pengertian promosi yang demikian sesuai dengan pendapat dari Daryanto dan Abdullah yang mendefinisikan promosi sebagai proses kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi.<sup>117</sup>

Selain pengertian promosi yang diasosiasikan sebatas sebagai kenaikan jabatan semata, promosi juga diartikan secara luas dikaitkan dengan aspek teknis turunan dari kenaikan jabatan tersebut, diantaranya adanya tugas atau tanggungjawab lebih besar yang akan diemban, peningkatan status yang lebih tinggi, dan kompensasi penghasilan (gaji) yang lebih baik. Sebagaimana dikemukakan oleh Danang Sunyoto yang memberikan pengertian promosi adalah jika seorang karyawan atau pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.<sup>118</sup>

Berdasarkan pengertian promosi yang tersebut diatas, jika ditarik benang merahnya maka nampak bahwa kenaikan jabatan berupa promosi yang mempunyai implikasi penambahan tugas/tanggungjawab dan peningkatan status serta perbaikan penghasilan ini bukanlah suatu proses tanpa sebab. Sebab diberikannya promosi adalah buah dari prestasi kerja sehingga dipandang oleh pimpinan organisasi layak mengemban jabatan yang lebih tinggi.

Jika promosi terkait dengan proses kenaikan status jabatan, maka mutasi adalah proses perpindahan tempat atau tugas dari seorang pegawai atau karyawan dalam status atau tingkat jabatan yang sama. Proses mutasi ini sering dikenal juga dengan kebijakan rotasi. Kebijakan rotasi ini merupakan kegiatan rutin dari organisasi untuk menghindarkan karyawan atau pegawai dari kejenuhan dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Daryanto dan Abdullah bahwa mutasi merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip "*the right man on the right place*". Dengan demikian mutasi yang dijalankan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> Daryanto dan Abdullah, *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*, Jakarta, Prestasi Pustaka, 2013, Hlm.41

<sup>118</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS, 2013, Hlm.124

<sup>119</sup> Daryanto dan Abdullah, *Op Cit*, Hlm.41

## 2. Pola Promosi dan Mutasi Kepaniteraan pada Lingkungan Peradilan Agama

Pengaturan promosi jabatan Kepaniteraan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama hanya terkait dengan revisi atau perubahan persyaratan dari 2 (dua) jabatan yaitu Panitera Pengadilan Agama dan Wakil Panitera Panitera Pengadilan Tinggi Agama, sementara untuk selainnya yaitu Panitera Pengganti Pengadilan Agama, Panitera Muda Pengadilan Agama, Wakil Panitera Pengadilan Agama, Panitera Pengganti Pengadilan Tinggi Agama, Panitera Muda Pengadilan Tinggi Agama dan Panitera Pengadilan Tinggi Agama tidak dilakukan revisi persyaratan sehingga mengacu pada Undang-undang No.3 Tahun 2006 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan yang tersebut di dalam peraturan perundang-undangan, pengaturan pola promosi kepaniteraan peradilan Agama yang ada masih terbatas pada syarat administratif saja dan masih belum tercantumkan kriteria teknisnya. Selain itu ketentuan mutasi kepaniteraan Peradilan Agama juga belum diatur sepenuhnya oleh peraturan perundang-undangan di atas. Oleh karenanya untuk mengisi kekosongan hukum maka diterbitkanlah SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 Pola Karir Tenaga Teknis Peradilan Agama ini disusun dengan maksud untuk memberikan arah dan kepastian dalam pengembangan karir Tenaga Teknis Peradilan Agama,<sup>120</sup> selain itu juga ditujukan untuk dijadikan sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan Peradilan Agama dalam melakukan pembinaan karir bagi Tenaga Teknis Peradilan Agama.<sup>121</sup> Ruang lingkup Pola Karir Tenaga Teknis Peradilan Agama yang diatur dalam Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama ini meliputi formasi dan pola karir Hakim dan tenaga Kepaniteraan.<sup>122</sup>

Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama ini mengatur mengenai prinsip-prinsip, persyaratan dan prosedur promosi dan mutasi pejabat kepaniteraan peradilan Agama. Diantara prinsip-prinsip promosi bagi pejabat kepaniteraan yang diatur adalah:

*Pertama*, promosi dan mutasi adalah bagian dari pembinaan karir bagi Pegawai Negeri Sipil. Dalam pelaksanaannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang menegaskan bahwa pelaksanaan mutasi promosi harus didasarkan perpaduan 2 (dua) sistem yaitu *sistem prestasi kerja (merit sistem)* dan *sistem karier (senioritas)* yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja, sehingga tidak menutup kemungkinan pejabat kepaniteraan yang lebih senior dari sisi usia, pangkat atau jabatan tapi minim prestasi, kurang mempunyai kompetensi dan integritas, tidak akan mendapat kesempatan promosi, sebaliknya pejabat kepaniteraan yang berprestasi dan mempunyai kompetensi dan integritas, meskipun yang bersangkutan lebih junior dari sisi usia, pangkat dan jabatan akan lebih diutamakan dalam promosi; *Kedua*, mutasi promosi dilaksanakan secara berjenjang, sesuai dengan tingkat kesetaraan eselon jabatan kepaniteraan dan juga mempertimbangkan besaran tunjangan jabatan dan tunjangan khusus kinerja (remunerasi) jabatan dimaksud; dan *Ketiga*, promosi adalah merupakan penghargaan (reward) bagi pejabat kepaniteraan yang berprestasi dan berkinerja tinggi. Oleh sebab itu dalam mutasi promosi diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup dan kinerja pejabat kepaniteraan yang dipromosikan tersebut.<sup>123</sup>

Secara umum persyaratan promosi bagi pejabat kepaniteraan menurut Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama ini diantaranya:

(a). Sehat jasmani dan rohani; (b). Mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dalam jabatan terakhir; (c). Memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan sebagaimana ketentuan Undang-

---

<sup>120</sup> Lampiran Surat Keputusan Dirjen Badan Peradilan Agama No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 Tentang Pedoman Pola Karir Tenaga Teknis Peradilan Agama Hlm.1

<sup>121</sup> *Ibid*, Hlm.2

<sup>122</sup> *Ibid*, Hlm.3

<sup>123</sup> *Ibid*, Hlm.28-29

Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama; (d). Mempunyai pangkat minimal 1 (satu) tingkat di bawah pangkat terendah sesuai dengan tingkat eselon jabatan yang akan diisi; (e). Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; (f). Lulus uji *fit and proper test/assessment* jabatan, khusus untuk Panitera Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh dan PA/M.Sy Kelas I.A; (g). Sebagai akibat mutasi pindah sekaligus promosi tersebut tidak menjadi penghalang dalam hal kenaikan pangkat bagi pejabat kepaniteraan yang dipromosi tersebut dan bagi bawahannya; (h). Mendapat persetujuan dari Tim Baperjakat Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh; dan (e). Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat sedang maupun berat dalam 1 (satu) tahun terakhir.<sup>124</sup>

Prosedur mutasi jabatan (*tour of duty*) atau pindah wilayah kerja (*tour of area*) dalam rangka promosi menurut Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama ini diantaranya:

(a). Tim Baperjakat Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh menginventarisir jabatan-jabatan kepaniteraan yang kosong atau yang beberapa saat lagi akan kosong pada Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh dan/atau Pengadilan Agama/Mahkamah Syar'iyah masing-masing; (b). Tim Baperjakat Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh menyiapkan masing-masing untuk setiap pos jabatan adalah 3 (tiga) orang nama calon Pejabat Kepaniteraan yang sudah memenuhi persyaratan dan ketentuan perundangan yang berlaku; (c). Tim Baperjakat Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh membahas rencana mutasi promosi; (d). Ketua Tim Baperjakat Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh menyampaikan hasil keputusan rapat Baperjakat kepada Ketua Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh untuk diproses lebih lanjut; (e). Hasil Tim Baperjakat Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh dengan persetujuan Ketua Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh, mengusulkan rencana mutasi promosi terhadap pejabat kepaniteraan di wilayahnya kepada Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama MA RI; (f). Tim Baperjakat Mutasi Panitera dan Jurusita – Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama melakukan rapat pembahasan terhadap usul mutasi promosi Pejabat Kepaniteraan yang diusulkan oleh Ketua Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh, dengan menghasilkan rekomendasi, yakni menyetujui atau menolak usulan tersebut; dan (g). Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama c.q. Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Agama memproses surat keputusan mutasi pindah berdasarkan rekomendasi/persetujuan Tim Baperjakat Mutasi Panitera dan Jurusita Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama.<sup>125</sup>

Terkait dengan mutasi jabatan kepaniteraan menurut Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama ini diantaranya:

(a). Kebijakan mutasi pindah bagi pejabat Kepaniteraan adalah bagian dari pembinaan karier PNS khususnya bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau yang disetarakan; (b). Mutasi jabatan (*tour of duty*) dan/atau mutasi pindah tugas (*tour of area*) bagi Pejabat Kepaniteraan dilaksanakan secara teratur antara 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun sejak yang bersangkutan diangkat dalam jabatan kepaniteraan; (c). Untuk menjamin pembinaan karier yang sehat, mutasi jabatan dalam rangka penyesuaian tugas dapat dilakukan sepanjang antar jabatan kepaniteraan yang mempunyai tingkat eselon atau grade yang sama; (d). Pada prinsipnya tidak diperbolehkan mutasi jabatan dari tingkat eselon atau grade yang lebih tinggi ke dalam eselon atau grade yang lebih rendah, kecuali perpindahan jabatan dalam rangka peninjauan hukuman disiplin atau pindah tugas atas permohonan sendiri; (e). Mutasi jabatan (*tour of duty*) sekaligus mutasi pindah tugas (*tour of area*) dalam rangka penyesuaian tugas dan kepentingan dinas bagi pejabat Kepaniteraan pada prinsipnya hanya terbatas pada wilayah masing-masing Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh, kecuali bagi Panitera dan

---

<sup>124</sup> *Ibid*, Hlm.30

<sup>125</sup> *Ibid*, Hlm.30-32

Wakil Panitera Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh; (f). Mutasi jabatan (*tour of duty*) sekaligus mutasi pindah tugas (*tour of area*) antar wilayah Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh bagi pejabat Kepaniteraan dimungkinkan jika dalam rangka mutasi promosi; dan (g). Perpindahan wilayah kerja (*tour of area*) atas permohonan sendiri bagi Pejabat Kepaniteraan harus memperhatikan formasi tempat tugas asal serta tempat tugas yang akan dituju.<sup>126</sup>

### 3. Tinjauan Umum Pola Promosi dan Mutasi Kepaniteraan pada Lingkungan Peradilan Umum

Secara normatif, pengaturan promosi jabatan Kepaniteraan pada Peradilan Umum diatur dalam beberapa Undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum dan Undang-undang No.8 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum. Pengaturan promosi jabatan Kepaniteraan yang diatur dalam Undang-Undang tersebut hanya terkait dengan revisi atau perubahan persyaratan dari 3 (tiga) jabatan yaitu Panitera Pengadilan Negeri, Panitera Pengadilan Tinggi dan Wakil Panitera Pengadilan Tinggi, sementara untuk selainnya yaitu Panitera Pengganti Pengadilan Negeri, Panitera Muda Pengadilan Negeri, Wakil Panitera Pengadilan Negeri, Panitera Pengganti Pengadilan Tinggi, dan Panitera Muda Pengadilan Tinggi tidak dilakukan revisi persyaratan sehingga mengacu pada Undang-Undang No.8 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan yang tersebut di dalam peraturan perundang-undangan, pengaturan pola promosi kepaniteraan Peradilan Umum yang ada masih terbatas pada syarat administratif saja dan masih belum tercantumkan kriteria teknisnya. Selain itu ketentuan mutasi kepaniteraan Peradilan Umum juga belum diatur sepenuhnya oleh peraturan perundang-undangan di atas. Oleh karenanya untuk mengisi kekosongan hukum, Ketua Mahkamah Agung menerbitkan SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013. Keputusan Ketua Mahkamah Agung ini merupakan upaya penyempurnaan pola promosi dan mutasi kepaniteraan yang telah ada saat ini dirasa kurang memenuhi harapan yang sesuai dengan semangat reformasi birokrasi oleh karena itu dipandang perlu dilakukan penyempurnaan, dengan tujuan agar proses promosi dan mutasi terlaksana secara terencana, terarah, objektif, transparan, berkeadilan, terukur dan konsisten untuk mewujudkan pembinaan karir kepaniteraan.<sup>127</sup>

Beberapa alasan yang dapat dijadikan dasar promosi dan mutasi kepaniteraan menurut Keputusan Ketua Mahkamah Agung ini diantaranya:

*Pertama*, untuk mengisi kekosongan jabatan Panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti dan Jurusita dan penyegaran bagi yang bersangkutan agar proses pelaksanaan tugas pokok dalam memberikan pelayanan hukum dan keadilan kepada masyarakat dapat berjalan dengan optimal; *Kedua*, untuk memberikan tambahan pengalaman regional maupun nasional secara bertahap di lingkungan pengadilan negeri maupun pengadilan tinggi; dan *Ketiga*, untuk mewujudkan pembinaan karier panitera, wakil panitera, panitera muda, panitera pengganti dan jurusita yang terencana, bertahap, terarah dan objektif sehingga akan berimplikasi positif terhadap kinerja kepaniteraan dalam menjalankan tugasnya.<sup>128</sup>

Adapun batasan pelaksanaan promosi dan mutasi kepaniteraan menurut Keputusan Ketua Mahkamah Agung ini diantaranya:

(a). Promosi dan mutasi Panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti dan Jurusita sesuai dengan kompetensi serta mempertimbangkan pengalaman yang dimiliki; (b). Panitera, Wakil

<sup>126</sup> *Ibid*, Hlm.41-43

<sup>127</sup> Lampiran Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 140/KMA/SK/VIII/2013 Tentang Penyempurnaan Pola Promosi dan Mutasi Kepaniteraan di Lingkungan Badan Peradilan Umum. Hlm.1

<sup>128</sup> *Ibid*, Hlm.3

Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti dan Jurusita mempunyai kesempatan yang sama dalam hal pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan, yang didasarkan atas penilaian integritas, prestasi kerja, pengalaman pendidikan dan pelatihan; (c). Promosi dan mutasi dilaksanakan dengan mengutamakan kepentingan lembaga; (d). Memberikan penghargaan bagi panitera, wakil panitera, panitera muda, panitera pengganti dan jurusita yang berprestasi dan berintegritas; dan (e). Memberikan hukuman bagi panitera, wakil panitera, panitera muda, panitera pengganti dan jurusita yang melakukan pelanggaran kode etik, pelanggaran disiplin maupun terlibat tindak pidana.<sup>129</sup>

Secara umum persyaratan promosi dan mutasi menurut Keputusan Ketua Mahkamah Agung ini diantaranya:

(a). Mutasi panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti dan Jurusita pada Pengadilan Negeri dilakukan apabila yang bersangkutan telah menjalankan tugas sekurang-kurangnya 4 tahun di pengadilan yang bersangkutan; (b). Promosi dan mutasi Panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda dan Panitera Pengganti tingkat Pertama maupun tingkat Banding yang bertugas di daerah terpencil dapat dilakukan apabila yang bersangkutan telah menjalankan tugas sekurang-kurangnya 3 tahun di pengadilan yang bersangkutan; (c). Syarat-syarat di atas diberikan pengecualian berdasarkan alasan khusus untuk kepentingan lembaga, direktur jenderal badan peradilan umum berwenang memutuskan dalam rapat tim promosi mutasi tanpa menunggu atau mempertimbangkan adanya usulan dari baperjakat pengadilan tinggi; (d). Pejabat struktural kesekretariatan pengadilan tinggi dan pengadilan negeri yang akan diusulkan untuk menduduki jabatan sebagai panitera pengganti maka pejabat tersebut terlebih dahulu harus melepas jabatan structural; (e). Pejabat panitera, wakil panitera, panitera muda, panitera pengganti, jurusita yang akan dipromosikan perlu diperhatikan senioritas dan kompetensi; (f). Pejabat kepaniteraan yang pernah dijatuhi hukuman disiplin dapat dipromosikan kembali menduduki jabatan kepaniteraan.<sup>130</sup>

#### 4. Perbedaan Pola Promosi dan Mutasi Kepaniteraan pada Lingkungan Peradilan Umum dan Agama

Jika diperbandingkan pola promosi dan mutasi kepaniteraan pada lingkungan peradilan di bawah Mahkamah Agung khususnya antara Agama dan Umum, nampak beberapa perbedaan. Perbedaan pengaturan tersebut diantaranya:

No.	Perbedaan Pengaturan Pola Promosi dan Mutasi Kepaniteraan	Lingkungan Peradilan Umum (SK KMA Nomor: 140/KMA/SK/VIII/2013)	Lingkungan Peradilan Agama (SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013)
1.	Kedudukan atau level peraturan	Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung	Surat Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama
2.	Subjek Pejabat yang diatur	Kepaniteraan dan Juru Sita. Untuk Hakim pada Lingkungan Peradilan Umum diatur dalam SK KMA yang lain	Hakim, Kepaniteraan dan Juru Sita
3.	Syarat penguasaan Teknologi Informasi dalam	Pada setiap jabatan kepaniteraan (Panitera Pengganti, Panitera Muda, Wakil Panitera dan Panitera	Uji kompetensi Teknologi Informasi diadakan saat akan menduduki jabatan Panitera Pengganti Pengadilan

<sup>129</sup> *Ibid.*

<sup>130</sup> *Ibid*, Hlm.4

	promosi jabatan kepaniteraan	baik di Pengadilan Negeri Kelas II, IB, dan IA maupun Pengadilan Tinggi) disyaratkan harus <i>“memahami Teknologi Informasi”</i> . Dapat ditafsirkan bahwa terdapat uji kompetensi/penguasaan Teknologi Informasi dalam setiap promosi kenaikan tingkat jabatan.	Agama/Mahkamah Syar’iyah Kelas II, sedangkan untuk syarat menduduki jabatan Panitera Muda, Wakil Panitera dan Panitera baik di Pengadilan Agama/Mahkamah Syar’iyah Kelas II, IB, dan IA maupun Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar’iyah Aceh), penguasaan atau pemahaman Teknologi informasi tidak disyaratkan secara normatif ( <i>eksplisit</i> )
3.	Persyaratan promosi bagi yang pernah mendapatkan hukuman disiplin dalam konteks penetapan batas waktu pemulihan dari sanksi hukuman disiplin	Panitera Muda Pengadilan Negeri Kelas II, Wakil Panitera Pengadilan Negeri Kelas II, Panitera Pengadilan Negeri Kelas II, Panitera Muda Pengadilan Negeri Kelas IB, Wakil Panitera Pengadilan Negeri Kelas IB, Panitera Pengadilan Negeri Kelas IB, Panitera Pengadilan Negeri Kelas IB, Panitera Muda Pengadilan Negeri Kelas IA, Wakil Panitera Pengadilan Negeri Kelas IA, Panitera Pengadilan Negeri Kelas IA, Panitera Muda Pengadilan Negeri Kelas I.AK, Wakil Panitera Pengadilan Negeri Kelas I.AK, Panitera Pengadilan Negeri Kelas I.AK, Panitera Pengganti Pengadilan Tinggi, Panitera Muda Pengadilan Tinggi, Wakil Panitera Pengadilan Tinggi dan Panitera Pengadilan Tinggi disyaratkan <i>“tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun terakhir”</i> . Sedangkan untuk Panitera Pengganti pengadilan Negeri Kelas II, Panitera Pengganti pengadilan Negeri Kelas IB, Panitera	Panitera Pengganti, Panitera Muda, Wakil Panitera dan Panitera baik di Pengadilan Agama/Mahkamah Syar’iyah Kelas II, IB, dan IA maupun Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar’iyah Aceh, untuk persyaratan promosi jabatan kepaniteraan disyaratkan <i>“tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin PNS tingkat berat dan sedang dalam 2 (dua) tahun terakhir serta ringan dalam 1 (satu) tahun terakhir”</i> .



		Pengganti pengadilan Negeri Klas IA, dan Panitera Pengganti pengadilan Negeri Klas I.AK disyaratkan <i>“tidak pernah mendapat Hukuman Disiplin”</i> .	
4.	Persyaratan batas minimum dapat diusulkan mutasi	Mengatur batas minimal <i>“untuk dapat mengajukan usul mutasi setelah memiliki masa kerja 4 (empat) tahun”</i> baik sebagai Panitera Pengganti, Panitera Muda, Wakil Panitera dan Panitera baik di Pengadilan Negeri Kelas II, IB, dan IA maupun Pengadilan Tinggi.	Mensyaratkan untuk dapat mutasi pindah jabatan ( <i>tour of duty</i> ) atau pindah wilayah kerja ( <i>tour of area</i> ) dalam rangka penyegaran tugas disyaratkan <i>telah bertugas atau menjabat pada suatu jabatan kepaniteraan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dalam jabatan terakhir</i> .

#### 5. Urgensi Harmonisasi Pola Promosi dan Mutasi Kepaniteraan Lingkungan Peradilan Umum dan Agama

Sebagaimana yang ada saat ini, untuk pola promosi dan mutasi kepaniteraan pada lingkungan peradilan umum diatur oleh sebuah surat keputusan Ketua Mahkamah Agung (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013) sementara itu untuk pola promosi dan mutasi kepaniteraan pada lingkungan peradilan Agama diatur oleh sebuah surat keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama (SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013). Ketidaksamaan atau ketidaksetaraan kedudukan level pengaturan pola promosi dan mutasi kepaniteraan masing-masing lingkungan peradilan ini mengesankan masih adanya persepsi inkonsistensi kebijakan satu atap Mahkamah Agung. Seyogyanya kebijakan satu atap ini tidak hanya sebatas restrukturisasi organisasi namun juga diharapkan tiada terjadi perbedaan kebijakan terkait manajemen aparatur peradilan antar lingkungan badan peradilan di bawah Mahkamah Agung. Oleh karena itu pengaturan pola promosi dan mutasi kepaniteraan pada lingkungan peradilan Agama yang saat ini berupa SK Dirjen Peradilan Agama seyogyanya diubah menjadi SK Ketua Mahkamah Agung, sehingga selevel dengan pengaturan pola promosi dan mutasi kepaniteraan pada lingkungan peradilan Umum. Selanjutnya muncul pertanyaan mana sebaiknya SK KMA nya disatukan saja atautkah masing-masing memiliki SK KMA sendiri-sendiri?

Menurut penulis sebaiknya masing-masing lingkungan peradilan memiliki sendiri Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung dengan alasan dasar untuk menjaga ke”khas”an atau ke”unik”an. Selain itu jika disinkronkan dengan keberadaan perundang-undangan yang mengatur masing-masing lingkungan yang notabene berbeda atau tidak jadi satu antara umum, Agama dan Tata Usaha Negara, maka akan lebih baik juga dibedakan agar jelas silsilahnya. Pun juga masalah teknis dilapangan, disamping keunikan masing-masing lingkungan juga adalah masalah proporsionalitas eksistensi yang berbeda misalnya Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara memiliki jumlah dan klasifikasi pengadilan yang berbeda dengan umum dan agama. Demikian juga antara Lingkungan Peradilan Agama dengan Umum, meskipun memiliki banyak kesamaan dari segi kuantitas dan klasifikasi pengadilan tetapi mempunyai syarat kompetensi yang berbeda tentunya (bilamana di masa yang akan datang diterapkan standart atau profil kompetensi jabatan kepaniteraan).

Adapun terkait dengan perbedaan subyek yang diatur, jika lingkungan peradilan umum mengatur secara terpisah antara pola promosi dan mutasi Hakim (SK KMA No: 139/KMA/SK/VII/2013 tentang Pembaruan Pola Promosi dan Mutasi Hakim Karir dan Pola Pembinaan Hakim Ad Hoc pada Peradilan-peradilan Khusus di Lingkungan Peradilan Umum) dengan kepaniteraan (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013), sedangkan pada lingkungan peradilan Agama dijadikan satu pengaturannya antara Hakim dengan kepaniteraan SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013. Terhadap realitas perbedaan tersebut, demi menjaga konsistensi kebijakan satu atap perlu ada sinkronisasi yaitu dengan kebijakan pemisahan pengaturan antara Hakim dengan kepaniteraan. Selain itu mengingat masing-masing meskipun sesama aparatur peradilan namun dalam optik *merit system*, kompetensi keduanya berbeda. Sehingga bilamana di masa yang akan datang, diberlakukan profil kompetensi jabatan sebagai kebijakan turunan sistem promosi dan mutasi aparatur peradilan maka pemisahan pengaturan pola promosi dan mutasi Hakim dengan Kepaniteraan ini adalah sangat penting dipertimbangkan.

Selain masalah sinkronisasi level peraturan, terdapat problem disharmoni beberapa ketentuan pengaturan promosi dan mutasi kepaniteraan antara lingkungan peradilan Umum dengan Agama. Perbedaan substantif tersebut merupakan implikasi dari adanya kebijakan masing-masing lingkungan peradilan di bawah Mahkamah Agung yang notabene memiliki pengaturan pola promosi dan mutasi kepaniteraan sendiri-sendiri. Beberapa perbedaan substantif yang perlu diperhatikan secara seksama dan bila perlu juga ditinjau ulang untuk dilakukan harmonisasi pengaturan pola promosi dan mutasi kepaniteraan dalam konteks konsistensi kebijakan satu atap, diantaranya yaitu:

*Pertama*, Persyaratan penguasaan Teknologi Informasi. Sebagaimana diketahui bahwa untuk bekerja dan berkarir dalam jabatan kepaniteraan, sangatlah penting dan dibutuhkan kemampuan serta pemahaman tentang penggunaan dan pemanfaatan Teknologi Informasi untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada setiap jabatan kepaniteraan dalam lingkungan peradilan umum (Panitera Pengganti, Panitera Muda, Wakil Panitera dan Panitera baik di Pengadilan Negeri Kelas II, IB, dan IA maupun Pengadilan Tinggi) disyaratkan oleh SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 harus "*memahami Teknologi Informasi*". Sementara itu pada kepaniteraan lingkungan peradilan Agama tidak disyaratkan penguasaan Teknologi Informasi secara *explicit* sebagaimana lingkungan peradilan umum pada setiap tingkat jabatan kepaniteraan. Secara teknis, SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 mengatur tahapan penyelenggaraan pola karir kepaniteraan yang terdiri atas rekrutmen, seleksi atau penyaringan dan pendidikan dan pelatihan. Jadi penyelenggaraan uji kompetensi penguasaan Teknologi Informasi diadakan saat akan menduduki jabatan Panitera Pengganti Pengadilan Agama/Mahkamah Syar'iyah Kelas II, sedangkan untuk syarat menduduki jabatan selain Panitera Pengganti (Panitera Muda, Wakil Panitera dan Panitera baik di Pengadilan Agama/Mahkamah Syar'iyah Kelas II, IB, dan IA maupun Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar'iyah Aceh), penguasaan atau pemahaman Teknologi informasi tidak disyaratkan secara normatif (*eksplisit*).

Sebaiknya syarat penguasaan Teknologi Informasi ini dijadikan prasyarat utama dalam setiap level jabatan kepaniteraan, karena secara teknis masing-masing jabatan kepaniteraan menuntut adanya kemampuan yang lebih dalam secara linier atau secara berjenjang memiliki kualifikasi kompetensi penguasaan dan pemahaman Teknologi Informasi yang berbeda. Misalnya jika seorang Panitera Pengganti memiliki kemampuan mengolah data berupa transkrip atau recording sidang sampai dengan meng-upload-nya ke website pengadilan. Maka untuk jenjang jabatan kepaniteraan diatas harus memiliki kemampuan lebih dari itu misalnya mengontrol website pengadilan dan menambahkan variasi isi dan konten yang didalamnya dalam rangka transparansi informasi pengadilan kepada publik. Oleh karenanya sangat penting tes penguasaan teknologi informasi dalam setiap tahap atau jenjang promosi jabatan kepaniteraan dengan kualifikasi kemampuan kompetensi yang berjenjang

pula. Dengan demikian kepaniteraan dapat mendukung Pimpinan Pengadilan dalam mengelola pengadilan dalam melayani masyarakat pencari keadilan secara optimal.

*Kedua*, Persyaratan promosi bagi yang pernah mendapatkan hukuman disiplin, batas waktu pemulihan dari sanksi hukuman disiplin berbeda, antara SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 dengan SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013. Pada promosi jabatan kepaniteraan lingkungan peradilan umum khususnya Panitera Muda Pengadilan Negeri Klas II, Wakil Panitera Pengadilan Negeri Klas II, Panitera Pengadilan Negeri Klas II, Panitera Muda Pengadilan Negeri Klas IB, Wakil Panitera Pengadilan Negeri Klas IB, Panitera Pengadilan Negeri Klas IB, Panitera Muda Pengadilan Negeri Klas IA, Wakil Panitera Pengadilan Negeri Klas IA, Panitera Pengadilan Negeri Klas IA, Panitera Muda Pengadilan Negeri Klas I.AK, Wakil Panitera Pengadilan Negeri Klas I.AK, Panitera Pengadilan Negeri Klas I.AK, Panitera Pengganti Pengadilan Tinggi, Panitera Muda Pengadilan Tinggi, Wakil Panitera Pengadilan Tinggi dan Panitera Pengadilan Tinggi disyaratkan *“tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun terakhir”*. Sedangkan untuk Panitera Pengganti pengadilan Negeri Klas II, Panitera Pengganti pengadilan Negeri Klas IB, Panitera Pengganti pengadilan Negeri Klas IA, dan Panitera Pengganti pengadilan Negeri Klas I.AK disyaratkan *“tidak pernah mendapat Hukuman Disiplin”*. Sementara itu pada lingkungan peradilan Agama baik terhadap Panitera Pengganti, Panitera Muda, Wakil Panitera dan Panitera baik di Pengadilan Agama/Mahkamah Syar’iyah Kelas II, IB, dan IA maupun Pengadilan Tinggi Agama/Mahkamah Syar’iyah Aceh, untuk persyaratan promosi jabatan kepaniteraan disyaratkan *“tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin PNS tingkat berat dan sedang dalam 2 (dua) tahun terakhir serta ringan dalam 1 (satu) tahun terakhir”*.

Perbedaan substantif mengenai lamanya *recovery* atau pemulihan dari suatu hukuman disiplin untuk dapat dianggap layak dipromosikan dalam jabatan kepaniteraan yang lebih tinggi antar lingkungan peradilan perlu ditata ulang bersama dan dilakukan harmonisasi. Akan jadi sebuah kontradiksi jika dalam sebuah institusi yang telah menegaskan diri dalam satu payung bersama yaitu “satu atap” memiliki jenis ketentuan penting terkait penilaian integritas kelayakan promosi jabatan kepaniteraan yang berbeda. Apalagi satuan kerja Badan Pengawasan yang menjadi pusat sentral penilaian integritas notabene sama. Jadi sangat diharapkan perbedaan substantif ini dapat diharmonisasikan, apakah disesuaikan dengan SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 ataukah SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013? Koordinasi antar pemegang kebijakan di masing-masing Dirjen penting untuk dilaksanakan dengan dipandu oleh Badan Pengawasan untuk mempertimbangkan klausul manakah yang akan lebih relevan dan objektif dan akuntabel. Peneliti berpendapat bahwa lamanya *recovery* atau pemulihan dari suatu hukuman disiplin untuk dapat dianggap layak dipromosikan dalam jabatan kepaniteraan yang lebih tinggi ini mengikuti Lingkungan Peradilan Umum yaitu *“tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun terakhir”*. Alasan dasarnya diantaranya, merupakan suatu keniscayaan bahwa setiap manusia khususnya pejabat kepaniteraan berpeluang melakukan kesalahan atau kekhilafan dan terhadapnya dikenakan suatu hukuman disiplin baik sedang maupun berat karena hal ini sudah ada dalam ketentuan pokok-pokok kepegawaian sebagai bentuk penjeratan dan edukasi bagi yang bersangkutan. Merupakan sebuah keniscayaan pula bahwa setiap manusia khususnya pejabat kepaniteraan yang telah atau pernah diberikan sanksi hukuman disiplin dapat menginsyafi kesalahannya dan bertaubat untuk tidak mengulangnya lagi sehingga menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan kembali bekerja secara produktif. Bilamana pekerjaannya produktif dan berprestasi maka sangat layak untuk dapat diberikan hak-hak berupa promosi jabatan ketika masa pemulihan atau *recovery* yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ketentuan yang berlaku. Menurut asumsi Peneliti, waktu pemulihan 4 (empat) tahun adalah lebih proporsional mengingat institusi peradilan adalah institusi yang mengedepankan integritas dan keadilan sehingga agak lebih lama *recovery*-nya akan lebih baik bagi visi Peradilan Yang Agung. Sekaligus juga dapat meminimalisir perasaan iri atau

kecewa dari warga kepaniteraan lainnya yang lebih bersih namun belum mendapatkan akses yang lebih utama dari oknum kepaniteraan yang telah diganjar hukuman disiplin.

*Ketiga*, perbedaan dalam mensyaratkan batasan minimum dapat diusulkan mutasi. SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 mengatur batas minimal “*untuk dapat mengajukan usul mutasi setelah memiliki masa kerja 4 (empat) tahun*” baik sebagai Panitera Pengganti, Panitera Muda, Wakil Panitera dan Panitera baik di Pengadilan Negeri Kelas II, IB, dan IA maupun Pengadilan Tinggi. Sementara itu SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 mensyaratkan untuk dapat mutasi pindah jabatan (*tour of duty*) atau pindah wilayah kerja (*tour of area*) dalam rangka penyegaran tugas disyaratkan *telah bertugas atau menjabat pada suatu jabatan kepaniteraan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dalam jabatan terakhir*.

Perbedaan mengenai lamanya waktu minimal untuk dapat diusulkan mutasi jabatan kepaniteraan antara lingkungan peradilan Umum dan Agama ini perlu diharmonisasikan. Akan jadi sebuah kontradiksi jika dalam sebuah institusi yang telah menegaskan diri dalam satu payung bersama yaitu “satu atap” memiliki jenis ketentuan penting terkait mengenai lamanya waktu minimal untuk dapat diusulkan mutasi jabatan yang berbeda. Jadi sangat diharapkan perbedaan substantif ini dapat diharmonisasikan, apakah disesuaikan dengan SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 ataukah SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013? Dalam konteks inilah koordinasi antar pemegang kebijakan di masing-masing Dirjen penting untuk dilaksanakan. Peneliti berpendapat bahwa akan lebih baik jika diharmonisasikan dengan yang ditentukan SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013 yang mengatur batas minimal “*untuk dapat mengajukan usul mutasi setelah memiliki masa kerja 4 (empat) tahun*”. Alasannya adalah waktu 4 (empat) tahun sebagai syarat minimum untuk dapat mengajukan mutasi merupakan ukuran yang proporsional baik bagi sistem produktivitas kerja organisasi dan efisiensi anggaran negara. Dengan minimum batas 4 (empat) tahun cukup logis, pekerjaan dan tugas-tugasnya bisa nampak lebih tertata dan secara estafet tidak menimbulkan permasalahan baru bagi yang menggantikannya mengingat proses adaptasi pekerjaan patut dipertimbangkan secara memadai. Demikian juga implikasi bagi kuota anggaran untuk mutasi dari negara akan semakin cepat terkuras pada proses rotasi, kecuali jika beban biaya mutasi yang notabene berasal dari usulan pribadi atau individu tersebut, anggaran dan sarana pra sarana mutasinya ditanggung secara pribadi oleh pejabat kepaniteraan yang mengusulkan.

#### D. Kesimpulan

Terdapat perbedaan pola promosi dan mutasi kepaniteraan pada lingkungan peradilan Umum (SK KMA No: 140/KMA/SK/VIII/2013) dan Agama (SK Dirjen Badilag No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013) diantaranya: a). Kedudukan atau level pengaturan (antara SK KMA vs SK Dirjen Badilag); b). Subyek pejabat yang diatur (Hakim vs kepaniteraan); c). Persyaratan penguasaan Teknologi Informasi dalam promosi jabatan kepaniteraan (setiap level promosi jabatan vs tertentu); d). Persyaratan promosi bagi yang pernah mendapatkan hukuman disiplin dalam konteks penetapan batas waktu pemulihan dari sanksi hukuman disiplin (4 tahun vs 2 tahun); e). Persyaratan batas minimum dapat diusulkan mutasi (4 tahun vs 2 tahun).

Menyikapi perbedaan tersebut, maka upaya harmonisasi pengaturan pola promosi dan mutasi kepaniteraan antar lingkungan peradilan (khususnya Lingkungan Peradilan Umum dengan Agama) di bawah Mahkamah Agung adalah cukup urgen. Perlu dipertimbangkan beberapa upaya yaitu: (1). Sinkronisasi kedudukan peraturan atau jenis ketentuan yang mengatur tentang pola promosi dan mutasi kepaniteraan pada lingkungan peradilan dibawah Mahkamah Agung (setara dalam SK KMA); (2). Kebijakan pemisahan pengaturan pola promosi dan mutasi Hakim dengan kepaniteraan dalam SK KMA yang berbeda; (3). Harmonisasi ketentuan dalam pengaturan promosi dan mutasi kepaniteraan, misalnya persyaratan penguasaan Teknologi Informasi pada setiap level promosi jabatan, persyaratan promosi bagi yang pernah mendapatkan hukuman disiplin terkait batas waktu pemulihan dari sanksi

hukuman disiplin (recovery) yaitu 4 tahun dan persyaratan batasan minimum dapat diusulkan mutasi yaitu 4 tahun.

#### **Daftar Pustaka**

- Daryanto dan Abdullah, *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*, Jakarta, Prestasi Pustaka, 2013  
Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS, 2013  
Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 140/KMA/SK/VIII/2013 Tentang Penyempurnaan Pola Promosi dan Mutasi Kepaniteraan di Lingkungan Badan Peradilan Umum.  
Keputusan Dirjen Badan Peradilan Agama No. 2246/DJA/OT.01.3/SK/XI/2013 Tentang Pedoman Pola Karir Tenaga Teknis Peradilan Agama

