

**IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN KERJA HAKIM PASCA
PERMA NO. 7 TAHUN 2016 (STUDI DI PENGADILAN AGAMA KOTA
MALANG DAN PENGADILAN AGAMA KOTA MATARAM)**

SKRIPSI

OLEH :

**Adri Sabila 'Ula
NIM 14210122**



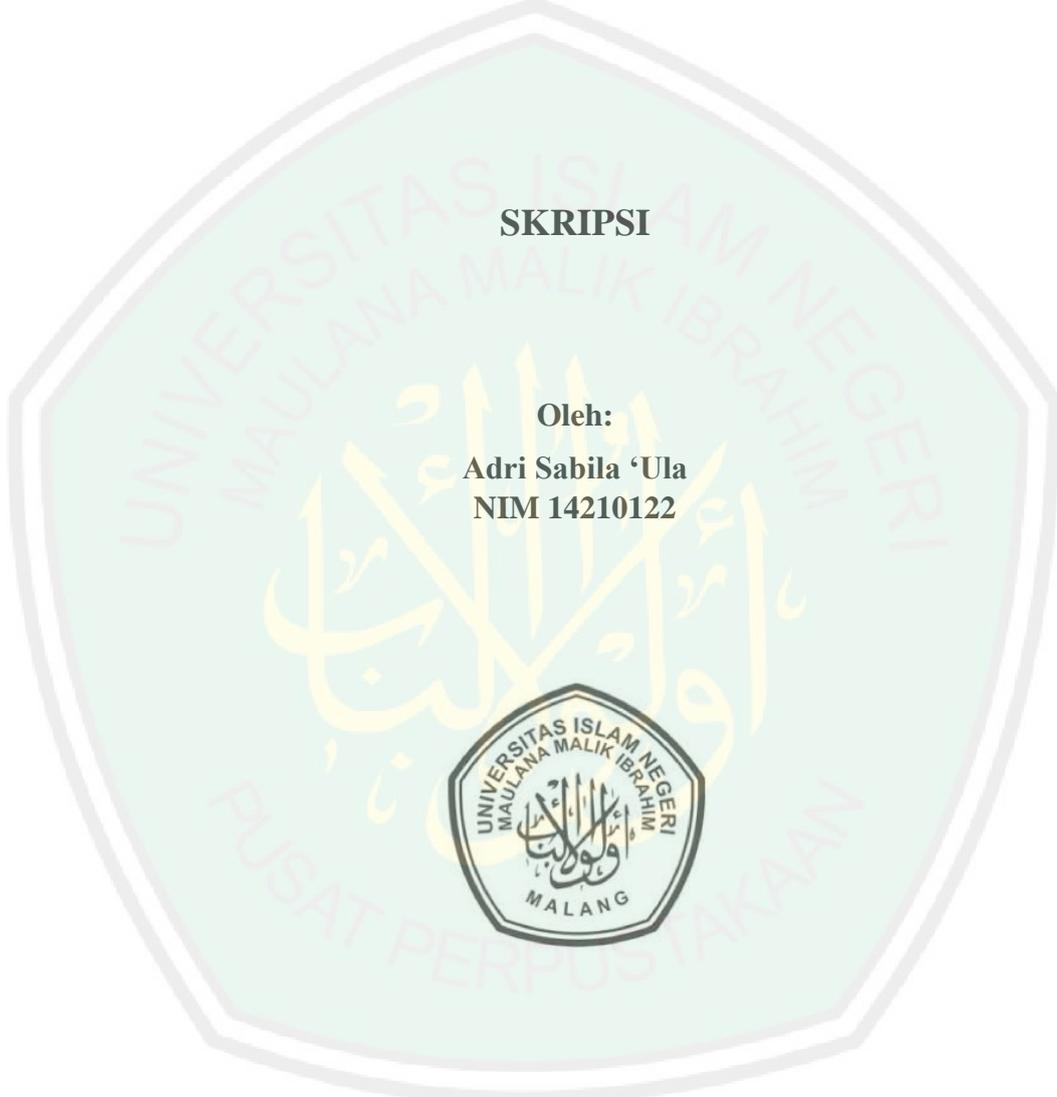
**JURUSAN AL-AHWAL AL-SYAKHSHIYAH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2018**

**IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN KERJA HAKIM
PASCA PERMA NO 7 TAHUN 2016 (STUDI DI PENGADILAN
AGAMA KOTA MALANG DAN PENGADILAN AGAMA
KOTA MATARAM)**

SKRIPSI

Oleh:

**Adri Sabila ‘Ula
NIM 14210122**



**JURUSAN AL-AHWAL AL-SYAKHSIYYAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN KERJA HAKIM PASCA
PERMA NO. 7 TAHUN 2016 (STUDI DI PENGADILAN AGAMA KOTA
MALANG KELAS DAN PENGADILAN AGAMA KOTA MATARAM)**

Benar benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan refrensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Malang 15 Maret 2018
Penulis,



Adri Sabila 'Ula
NIM 14210122

HALAMAN PERSETUJUAN

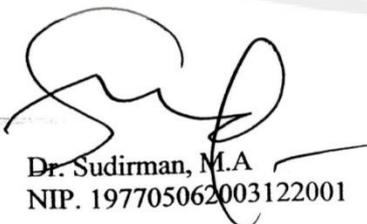
Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Adri Sabila 'ula NIM: 14210122 Jurusan Al-Ahwal Al-Syakhsiyyah (Hukum Keluarga Islam) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

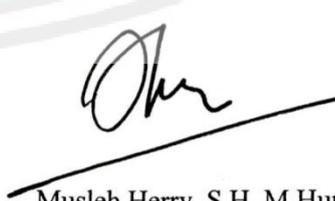
**IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN KERJA HAKIM PASCA
PERMA NO. 7 TAHUN 2016 (STUDI DI PENGADILAN AGAMA KOTA
MALANG DAN PENGADILAN AGAMA KOTA MATARAM)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji

Mengetahui,
Ketua jurusan
Al-Ahwal Al-Syakhsiyyah
(Hukum Keluarga Islam)

Malang, 15 Maret 2018
Dosen Pembimbing,


Dr. Sudirman, M.A
NIP. 197705062003122001


Musleh Herry, S.H, M.Hum
NIP. 196807101999031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Adri Sabila 'ula, NIM 14210122, mahasiswa Jurusan Al Ahwal Al Syakhsiyyah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

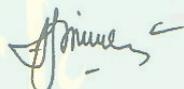
IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN KERJA HAKIM PASCA PERMA NO. 7 TAHUN 2016 (STUDI DI PENGADILAN AGAMA KOTA MALANG DAN PENGADILAN AGAMA KOTA MATARAM)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai

Dengan penguji:

Susunan Dosen Penguji :

1. Dr. Hj. Mufidah, S.H., M.Ag
NIP: 16009101989032001

()
Ketua

2. Musleh Herrv, S.H., M.Hum
NIP. 196807101999031002

()
Sekretaris

3. Dr. Saifullah, S.H., M.Hum
NIP: 196512052000031001

()
Penguji Utama



Mengetahui:
Dean

Dr. Saifullah, S.H., M.Hum
NIP:196512052000031001

MOTTO

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ
يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh”. (Q.S Al-ahzab: 72)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur hanyalah kepada Allah SWT, Dzat yang telah melimpahkan nikmat dan karunia kepada kita semua, khususnya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN KERJA HAKIM PASCA PERMA NO. 7 TAHUN 2016 (STUDI DI PENGADILAN AGAMA KOTA MALANG DAN PENGADILAN AGAMA KOTA MATARAM)**.

Shalawat serta salam tetap tercurah atas junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW, yang selalu kita jadikan tauladan dalam segala aspek kehidupan kita, juga segenap kepada keluarga, parasahabat serta umat beliau hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Hukum Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan sebagai wujud serta partisipasi peneliti dalam mengembangkan ilmu-ilmu yang telah peneliti peroleh dibangku kuliah khususnya di Jurusan Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu perkenankan peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Bapak Dr. Saifullah, S.H, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Syariah (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Sudirman, M.Ag selaku Ketua Jurusan Hukum Keluarga Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Musleh Herry, S.H., M.Hum. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan menggerakkan peneliti dalam menyusun skripsi.
5. Bapak H. A. Rif'an, S.H. M.Hum. selaku kepala Pengadilan Agama Kota Malang dan Bapak Yusuf Efendi S.H selaku kepala Pengadilan Agama Kota Mataram yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam melakukan penelitian sampai selesai.
6. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orangtuaku Bapak H. Drs. Didi Nurwahyudi, S.H. M.H. dan Ibu Hj. Dra Kusriah yang telah memberikan motivasi dan kasih sayang, doanya serta segala pengorbanan baik moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah dengan tulus membantu penyusunan skripsi.

Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta bagi pengembangan keilmuan dibidang ilmu hukum khususnya kode etik dan pedoman perilaku hakim tentang disiplin kerja hakim terutama di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan mengharap ridho dari Allah SWT penulis panjatkan do'a dan harapan mudah-mudahan segala amal bakti semua pihak mendapatkan balasan dan semoga taufiq dan hidayah senantiasa dilimpahkan. Amin.

Malang 15 Maret 2018
Penulis,

Adri Sabila 'Ula
NIM 14210122

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang standar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ث	= t	ظ	= dh
ث	= tsa	ع	= ‘ (koma menghadap ke atas)
ج	= j	غ	= gh
ح	= h	ف	= f
خ	= kh	ق	= q
د	= d	ك	= k
ذ	= dz	ل	= l
ر	= r	م	= m
ز	= z	ن	= n
س	= s	و	= w

ش = sy

ه = h

ص = sh

ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak diawal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (’), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambing "ع" .

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut :

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

Khususnya untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wasu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut :

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta'marbûthah (ة)

Ta' marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risala li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. *Masyâ 'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai'un أمرت - umirtu

النون - an-nau'un تأخذون - ta'khudzûna

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وإن الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

إن أول بيت وضع للنس = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله وفتح قريب = nas'run minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Begi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLATERASI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT.....	xxii
ملخص.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Oprasional.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	12
B. Tinjauan Pustaka	18
a. Hakim	18
b. Kode Etik Hakim	22
c. Disiplin Kerja Hakim	30
d. Disiplin Kerja Perspektif Hukum Islam	37

BAB III METODELOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian	44
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3. Sumber Data dan Jenis Data	46
4. Metode Pengumpulan Data	47
5. Validasi Data	50
6. Analisis Data	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
a. Pengadilan Agama Kota Malang kelas 1A	53
b. Pengadilan Agama Kota Mataram kelas 1A	56
B. Penerapan Peraturan Mahkamah Agung No.7 Tahun tentang Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Malang	57
1. Kondisi Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Malang	57

2. Faktor Penghambat Dalam Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Malang	69
3. Faktor Pendukung Dalam Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Malang	71
4. Upaya Pengadilan Agama Kota Malang Dalam Penerapan Disiplin Kerja Hakim	73
C. Penerapan Peraturan Mahkamah Agung No.7 Tahun tentang Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Mataram	75
1. Kondisi Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Mataram	75
2. Faktor Penghambat Dalam Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Mataram	86
3. Faktor Pendukung Dalam Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Mataram	88
4. Upaya Pengadilan Agama Kota Malang Dalam Penerapan Disiplin Kerja Hakim	90
D. Analisis Perbandingan Penerapan Peraturan Mahkamah Agung No.7 Tahun tentang Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram	92
1. Persamaan Dalam Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram	92
2. Perbedaan Dalam Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram	96

E. Penerapan Disiplin Kerja Hakim Di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram Perspektif Hukum Islam.....	98
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	107
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
BIODATA MAHASISWA	



DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	16
3.1 Tabel Identitas Informan	48



DAFTAR LAMPIRAN

1. Bukti Konsultasi
2. Pedoman Wawancara
3. Surat Bukti Telah Melakukan Penelitian Di PA Malang
4. Surat Bukti Telah Melakukan Penelitian Di PA Mataram



ABSTRAK

Sabila 'Ula, Adri, 14210122, 2018. **Implementasi Penegakan Disiplin Kerja Hakim Pasca Perma No. 7 Tahun 2016 (Studi Di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram)**. Skripsi. Jurusan Al-Ahwal Al-Syahsiyyah. Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Musleh Herry, S.H, M.Hum.

Kata Kunci: Implementasi, Disiplin Kerja Hakim, Hakim

Disiplin kerja hakim merupakan penjabaran disiplin dalam bekerja atau aturan Hakim yang mengenai jam kerja, yang harus dapat memberikan contoh dan suri tauladan dalam kepatuhan dan ketaatan kepada hukum. Hakim dalam menjalankan tugasnya selain dibatasi norma hukum atau norma kesusilaan yang berlaku umum juga harus patuh pada disiplin kerja hakim yang telah diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016.

Peneliti mengadakan penelitian ini dengan tujuan untuk mendeskripsikan upaya dan perbandingan penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram. Serta mendeskripsikan Penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram perspektif hukum Islam.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian empiris dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data adalah wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini terdapat 3 point, yang pertama, disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram sudah diterapkan sesuai aturan namun kurang maksimal. Kedua, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penerapan disiplin kerja di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram. Ketiga, terdapat beberapa poin penerapan disiplin kerja hakim perspektif hukum islam, Pertama, penerapan jam kerja dan hari kerja hakim, kedua, penerapan sanksi, ketiga, pengawasan dan pembinaan, keempat, tim pemeriksa.

ABSTRACT

Sabila 'Ula, Adri, 14210122, 2018. **Implementasi Penegakan Disiplin Kerja Hakim Pasca Perma No. 7 Tahun 2016 (Studi Di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram). (Implementation of Enforcing Work Discipline of Judges Post Perma No. 7 Year 2016 (Study In Religious Courts of Malang City and Religious Court of Mataram))**. Thesis. Al-Ahwal Al-Syahsiyyah Departement. Syariah Faculty. The State Islamic University Maulana Malik Ibrahim of Malang. Supervisor: Musleh Herry, S.H, M.Hum.

Keyword: Implementation, Work Discipline of judges, Judges

Work Discipline of judges is translation discipline in work or Judge rules which concerns working hours, which should be able to provide an example and role models, in obedience and obedience to the law. Judges in performing their duties other than limited legal norms or commonly declared norms also must adhere to the discipline of judges' work which has been set in Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016.

Researchers conducted this study to describing the effort and comparison of implementation Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 in Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram. And describe Application of disciplinary work discipline in Religious Courts of Malang City and Religious Court of Mataram perspective of Islamic law.

This study includes the type of empirical research using a qualitative descriptive approach. While the data source used used are primary and secondary data sources. Methods of data collection are interviews and documentation. Data analysis method used in this research is descriptive analysis.

The results of this study there are 3 points, the first, the discipline of judges' work in Religious Courts of Malang City and Religious Court of Mataram already implemented by rules but less than the maximum. Second, there are similarities and differences in the application of work discipline in Religious Courts of Malang City and Religious Court of Mataram. Thirdly, there are several points in applying the discipline of judges' work of Islamic law perspective, First, the application of work hours and the day of judge, second, the implementation of sanctions, third, supervision and coaching, fourth, the examiner team.

ملخص

سبيل العلى، ادري، ١٤٢١٠١٢٢، ٢٠١٨، تنفيذ إنفاذ العمل الإنضباط للقضاة بعد بيرما رقم ٧ سنوات عام ٢٠١٦ (دراسة في المحاكم الدينية في مدينة مالانج والمحكمة الدينية في ماتارام). البحث العلمي. قسم الأحوال الشخصية، كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك إبراهيم الحكومية مالانج. المشرف مصلح هيري الماجستير

الكلمة الأساسية: تنفيذ، إنفاذ العمل الإنضباط للقضاة، القاضي
 إن انضباط عمل القضاة هو وصف لنظام العمل أو قواعد القاضي فيما يتعلق بساعات العمل، التي ينبغي أن تكون قادرة على تقديم أمثلة ونماذج يحتذى بها في طاعة القانون وإطاعته، يجب على القضاة في أداء واجباتهم بخلاف القواعد القانونية المحدودة أو معايير الأخلاق المقبولة بشكل عام أن يلتزموا أيضاً بنظام القضاة الذي تم تنظيمه في قانون المحكمة العليا رقم ٧ لعام ٢٠١٦
 أجرى الباحث هذا البحث بهدف وصف الجهد والمقارنة لتطبيق قانون المحكمة العليا لجمهورية إندونيسيا رقم ٧ لعام ٢٠١٦ في المحكمة الدينية لمدينة مالانج والمحكمة الدينية لمدينة ماتارام. ويصف تطبيق انضباط العمل التأديبي في المحكمة الدينية لمدينة مالانج والمحكمة الدينية لمطرام منظور الشريعة الإسلامية
 يتضمن هذا البحث نوعاً من البحث التحريبي باستخدام المنهج الوصفي النوعي. بينما مصدر البيانات المستخدم هو مصادر البيانات الأولية والثانوية. طرق جمع البيانات هي المقابلات والوثائق. طريقة تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث هي التحليل الوصفي

نتائج هذه الدراسة هناك ٣ نقاط ، الأولى ، تم تنفيذ نظام القضاة في المحاكم الدينية في مالانج والمحاكم الدينية في مدينة ماتارام وفقا للقواعد ولكن أقل من الحد الأقصى. وثانيا ، هناك أوجه تشابه واختلاف في تطبيق انضباط العمل في المحاكم الدينية لمدينة مالانج والمحاكم الدينية لمدينة ماتارام. ثالثاً ، هناك عدة نقاط في تطبيق نظام قضاة الشريعة الإسلامية ، أولاً ، تطبيق ساعات العمل ويوم عمل القضاة ؛ ثانياً ، تنفيذ العقوبات ؛ ثالثاً ، الإشراف والتدريب ؛ رابعاً ، فريق الفحص







BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Disiplin Kerja Hakim adalah kesanggupan Hakim untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan mengenai jam kerja.¹ Disiplin Kerja Hakim berlaku bagi seluruh Hakim Yang berada dibawah wewenang Mahkamah Agung.

Salah satu hal penting yang disorot masyarakat untuk mempercayai Hakim, adalah perilaku dari hakim yang bersangkutan, baik dalam menjalankan tugas yudisialnya maupun dalam kesehariannya. Sejalan dengan tugas dan wewenang itu, Hakim dituntut untuk selalu menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta etika dan perilaku Hakim, maka penegakan

¹ Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 7 tahun 2016, tentang penegakan disiplin kerja hakim, Pasal 1 ayat 1.

disiplin kerja hakim pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya merupakan upaya dalam membangun citra Hakim dipandangan Masyarakat. Terbukti dengan tingginya laporan Masyarakat kepada Komisi Yudisial.

Sepanjang 2016 ada 3.581 laporan pengaduan masyarakat terhadap dugaan pelanggaran kode etik hakim. Yakni, terdiri dari 1.682 pengaduan masyarakat terkait dugaan pelanggaran etik yang dilakukan Hakim. Dengan rincian, 262 dilaporkan langsung ke Kantor KY, dan 1.198 laporan dikirimkan via pos. Selain itu, 36 laporan diperoleh berdasarkan informasi dari berbagai pihak, 186 laporan disampaikan via kantor penghubung. Kemudian, KY juga menerima 1.899 pengaduan melalui surat tembusan dari lembaga peradilan lain. Sehingga, total pengaduan masyarakat yang diterima KY berjumlah 3.581 laporan. Adapun kasus pelanggaran terbanyak, adalah perselingkuhan dan suap.²

Sedangkan pada tahun 2017 periode bulan Januari hingga bulan September Komisi Yudisial menerima 1.375 laporan Masyarakat. Daerah dengan menyampaikan laporan paling banyak adalah DKI Jakarta yaitu sebanyak 303 laporan, disusul Jawa Timur sebanyak 163 laporan, kemudian Jawa Barat sebanyak 115. Sementara Sumatera Utara mencapai 102 laporan dan Sulawesi Selatan sebanyak 68 laporan. Daerah-daerah ini menjadi daerah yang paling banyak menyampaikan laporan karena wilayah-wilayah ini merupakan wilayah industri yang tinggi. Sementara itu berdasarkan jenis perkara, perkara perdata mendominasi laporan yang masuk ke KY dengan jumlah 630 laporan, sementara

²<https://news.okezone.com/read/2017/01/24/337/1599676/sepanjang-2016-ky-terima-3-581-laporan-dugaan-pelanggaran-kode-etik-hakim> (di posting oleh: Reni Lestari pada Selasa 24 Januari 2017, 15:24 WIB dan di akses pada Sabtu 13 Januari 2018, 18.35 WIB)

perkara pidana berada di bawahnya dengan jumlah 379 laporan. Hal ini dapat dijelaskan mengingat kompleksitas perkara yang tinggi dan sensitif, Perkara lain yang masuk ke dalam laporan berasal dari tata usaha negara, agama, dan tindak pidana korupsi (Tipikor).³

Dari peranannya yang sangat penting dan sebagai profesi terhormat (*Offilium nobile*), atas kepribadiannya yang dimiliki, Hakim mempunyai tugas sebagaimana dalam undang-undang pokok kekuasaan kehakiman yaitu Hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.⁴ Untuk itu Hakim harus terjun ke tengah-tengah masyarakat untuk mengenal, merasakan dan mampu menyelami perasaan hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Di sini terlihat jelas seorang Hakim dalam menjalankan tugasnya selain di batasi norma hukum atau norma kesusilaan yang berlaku umum juga harus patuh pada disiplin kerja hakim yang telah diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016.

Disiplin kerja hakim sendiri merupakan penjabaran disiplin dalam bekerja atau aturan Hakim yang mengenai jam kerja, yang harus dapat memberikan contoh dan suri tauladan dalam kepatuhan dan ketaatan kepada hukum. Islam pun menjelaskan bahwa Hakim adalah seorang yang diberi amanah untuk menegakkan keadilan dengan nama Tuhan atas sumpah yang telah diucapkan, dalam pandangan Islam adalah kalimat tauhid yaitu amalan yang harus diwujudkan

³<https://news.okezone.com/read/2017/12/21/337/1834091/komisi-yudisial-terima-2-500-laporan-sepanjang-2017-paling-banyak-pengaduan-dari-jakarta> (di posting oleh ant pada Kamis 21 Desember 2017, 17:34 WIB dan di akses pada 13 Januari 2017, 17:35 WIB)

⁴ Undang – undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 28 ayat 1.

dalam bentuk satu kata dan satu perbuatan dengan niat *lillahi ta'alla*.⁵ Sehingga pada setiap putusannya benar - benar mengandung keadilan dan kebenaran, melalui profesi inilah Hakim mempunyai posisi istimewa.

Hakim adalah aktor utama penegakan hukum (*law enforcement*) di pengadilan yang mempunyai peran lebih apabila dibandingkan dengan Jaksa, Pengacara, dan Panitera. Pada saat ditegakkan, hukum mulai memasuki wilayah *das sein* (yang senyatanya) dan meninggalkan wilayah *das sollen* (yang seharusnya). Hukum tidak sekedar barisan pasal-pasal mati yang terdapat dalam suatu peraturan perundang-undangan, tetapi sudah “dihidupkan” oleh *living interpretator* yang bernama hakim.⁶

Pengadilan yang mandiri (tidak memihak), kompeten, transparan, akuntabel dan berwibawa, yang mampu menegakkan wibawa hukum, pengayoman hukum, kepastian hukum dan keadilan merupakan *condition sine qua non* atau persyaratan mutlak dalam sebuah negara yang berdasarkan hukum. Pengadilan sebagai pilar utama dalam menegakkan hukum dan keadilan serta proses pembangunan peradaban bangsa, tegaknya hukum dan keadilan serta penghormatan terhadap keluhuran nilai kemanusiaan menjadi persyaratan tegaknya martabat dan integritas negara. Dan Hakim sebagai aktor utama dalam proses peradilan senantiasa dituntut untuk mengasah kepekaan nurani, memelihara

⁵ Bismar Siregar, *Hukum Hakim Dan Keadilan Tuhan*, cet. ke-1 (Jakarta : Gema Insani Press, 1995), 18.

¹A. Ahsin Thohari, *Komisi Yudisial & Reformasi Peradilan*, Jakarta: ELSAM.2004, 178.

integritas, kecerdasan moral dan meningkatkan profesionalisme dalam menegakkan hukum dan keadilan bagi rakyat banyak.⁷

Dengan ditetapkannya peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang berada di bawah Mahkamah Agung dan peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2013 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Ad Hoc serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 tahun 2014 tentang keuangan dan fasilitas Hakim Agung dan Hakim Konstitusi, Perlu diikuti dengan peningkatan disiplin kerja Hakim di lingkungan Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya.

Peningkatan Disiplin Kerja hakim sebagaimana dimaksud bahwa Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 069/KMA/SK/V/2009 tentang perubahan pertama atas keputusan Mahkamah Agung Nomor 071/KMA/SK/V/2008 tentang ketentuan penegakan Disiplin Kerja dalam Pelaksanaan pemberian tunjangan khusus kinerja hakim dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di Bawahnya, tidak lagi dapat ditetapkan untuk penegakan disiplin kerja Hakim.

Maka penetapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 7 Tahun 2016 Tentang penegakan Disiplin Kerja Hakim pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung sebagai pedoman dalam pelaksanaan dan penegakan disiplin kerja hakim yang merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan bagi seluruh aparatur yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

⁷ Surat Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung RI dan Ketua Komisi Yudisial RI Nomor 047/KMA/SKB/IV/2009 02/SKB/P.KY/IV/2009 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, 1.

Pada tanggal 11 September 2017, Muhammad Hatta Ali selaku Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia memberikan himbauan melalui Maklumat Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01/ Maklumat/ KMA/IX/ 2017 tentang pengawasan dan pembinaan Hakim, Aparatur Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya. Sebagaimana disampaikan oleh Suhadi, selaku Juru Bicara MA bahwa isi dari maklumat tersebut memberikan peringatan kepada seluruh aparaturnya Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya agar meningkatkan efektivitas pencegahan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas atau pelanggaran perilaku hakim, Aparatur Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya dengan melakukan pengawasan dan pembinaan baik di dalam maupun di luar kedinasan secara berkala dan berkesinambungan.⁸

Serta memastikan tidak ada lagi Hakim dan aparaturnya yang dipimpinnya melakukan perbuatan yang merendahkan wibawa kehormatan dan martabat Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya. Dan memahami dan memastikan terlaksananya kebijakan Mahkamah Agung khususnya di bidang pengawasan dan pembinaan di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya salah satunya yaitu Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tentang penegakan Disiplin Kerja pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang berada di bawahnya.⁹

Dan dalam Maklumat tersebut Mahkamah Agung akan memberhentikan Pimpinan Mahkamah Agung atau Pimpinan Badan Peradilan di bawahnya secara

⁸<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20170914024638-12-241600/banyak-hakim-terjerat-korupsi-ma-terbitkan-maklumat/> di posting oleh Muhammad Andika Putra, CNN Indonesia, Kamis, 14/09/2017 pukul 02:58 WIB di akses pada 12/02/2017 pukul 04:22 WIB.

⁹ Maklumat Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 01/Maklumat/KMA/IX/2017 tentang pengawasan dan pembinaan Hakim.

berjenjang dari jabatannya selaku atasan langsung, apabila ditemukan bukti bahwa proses pengawasan dan pembinaan oleh pimpinan tersebut tidak dilaksanakan secara berkala dan berkesinambungan. Selain itu Mahkamah Agung Juga tidak akan memberikan bantuan hukum kepada Hakim maupun Aparatur Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya yang diduga melakukan tindak pidana dan diproses di pengadilan.¹⁰

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram?
2. Bagaimana perbandingan penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim bagi kinerja Hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram?
3. Bagaimana penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram perspektif hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan arah dan sasaran yang harus dicapai oleh setian tindakan yang memegang peranan yang sangat penting sehingga harus dirumuskan dengan jelas dan tegas.¹¹ Berdasarkan perumusan masalah yang ada, penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

¹⁰ Maklumat Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 01/Maklumat/KMA/IX/2017 tentang pengawasan dan pembinaan Hakim.

¹¹ Prof. H. Moh. Kasiram, M.Sc, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (Malang, UIN Malang Press, 2008), 53

1. Untuk mendeskripsikan upaya penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram.
2. Untuk mendeskripsikan Persamaan Dan Perbedaan Penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja Hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram.
3. Untuk mendeskripsikan Penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram perspektif hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat secara teoretis

Secara teoritis diharapkan dapat memberi masukan terhadap perkembangan Hukum Acara Perdata khususnya Hukum Acara Peradilan Agama yang berhubungan dengan “Penerapan Disiplin Kerja Hakim”.

2. Manfaat secara praktis

Secara praktis diharapkan tulisan ini dapat menjadi referensi pemikiran kepada:

- a. Aparat penegak hukum yang menjalankan fungsinya sebagai penegak disiplin kerja Hakim, agar dapat menegakkan hukum dan keadilan bagi para hakim pengadilan, terlebih mengetahui pola kerja Hakim dalam menjalankan fungsinya.

- b. Hakim, agar dapat mengetahui hal-hal yang menjadi kriteria dalam penilaian penegakan disiplin kerja Hakim. Disamping itu juga, melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksanaan pengawasan dalam rangka optimalisasi dalam melaksanakan tugashakim sebagai penegak hukum pada umumnya terutama disiplin kerja Hakim.
- c. Civitas Akademika, Agar mempersiapkan mahasiswanya yang ingin terjun ke bidang peradilan dan merupakan calon penegak hukum dengan mengetahui dan memahami secara mendalam tentang disiplin kerja hakim yang berlaku.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kerancuan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam definisi operasional berikut ini:

1. Implementasi adalah pelaksanaan; penerapan.¹² Dalam konteks ini, Implementasi merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.
2. Disiplin Kerja Hakim adalah kesanggupan hakim untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan mengenai jam kerja.¹³ Berikut uraian yang termasuk disiplin kerja hakim meliputi: Jam kerja efektif, perizinan meninggalkan kantor, perizinan keluar negeri, pembinaan, pembentukan dan susunan tim pemeriksa, pelanggaran, dan sanksi.

¹² <https://kbbi.web.id/implementasi> dikembangkan oleh Ebta Setiawan diakses pada tanggal 01/10/2017 pukul 22:43 WIB.

¹³ Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 7 tahun 2016, tentang penegakan disiplin kerja hakim Pasal 1 ayat 1.

3. Hakim merupakan pejabat yang melakukan kekuasaan kehakiman yang diatur dalam undang-undang. Hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut.¹⁴ Jadi dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwa Hakim adalah aparat penegak hukum atau pejabat peradilan negara yang diberi wewenang oleh undang undang untuk mengadili atau memutuskan suatu perkara.

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Maratam yang berdasarkan deskripsi fokus dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berfokus pada penegakan disiplin kerja hakim yang berada di pengadilan, serta mengambil data-data lainnya yang dianggap perlu.

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini penyusun membagi menjadi lima bab, setiap bab terdiri dari sub-sub bab. Skripsi ini dibagi ke dalam tiga bagian utama yaitu bagian pendahuluan, bagian utama atau isi dan bagian penutup.

Bab pertama, merupakan rumusan awal yang berisikan latar belakang masalah, yang merupakan pemaparan alasan diangkatnya judul dan ide dasar penelitian ini. Dilanjutkan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian. Kemudian telaah pustaka yang merupakan penjelasan tentang penelitian yang

¹⁴ Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009, tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 1 angka 5.

sebelumnya yang masih berkaitan. Sehingga dari sini dapat ditemukan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang lain. Kerangka teoritik sebagai landasan, cara pandang dan pemandu dalam penelitian. Dalam metode penelitian menyampaikan kerangka berpikir agar kualitas skripsi ini dapat dipertanggung jawabkan secara akademik.

Bab kedua, Memuat tentang penelitian terdahulu, pasal pasal tentang kode etik hakim yang berfokus pada disiplin kerja Hakim pengadilan tingkat pertama yang bertempat di Pengadilan Agama kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram. Teori teori yang dibahas merupakan perma nomor 7 tahun 2016 yang di tegaskan melalui Maklumat ketua Mahkamah Agung tentang penegakan disiplin kerja hakim. kemudian ditambahkan literatur hukum Islam yang berkaitan dengan Pengelolaan waktu dan tentang disiplin dalam bekerja.

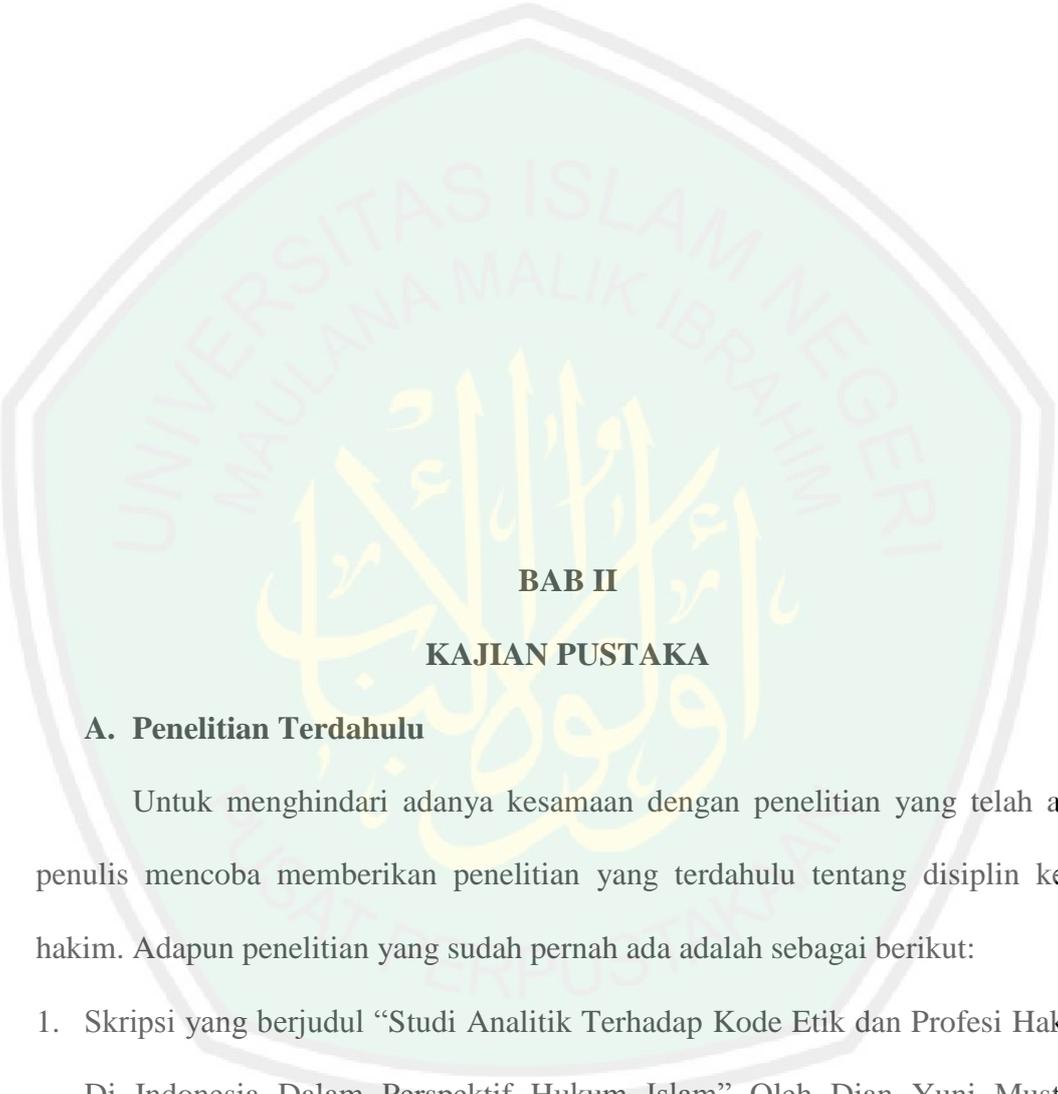
Bab ketiga, menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, terdiri atas lokasi penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data dan pengolahan data.

Bab keempat, bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari 2 sub bab, yaitu paparan data serta analisis data. Pengambilan hasil penelitian diambil dari hasil wawancara dan observasi di Pengadilan Agama Kota Malang Kelas dan Pengadilan Kota Mataram tentang kode etik Hakim Berkaitan Dengan penerapan Disiplin Kerja Hakim.

Bab kelima, bab ini merupakan dari penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan kristalisasi penelitian dan pembahasan.

Sedangkan dalam mengemukakan saran-saran lainnya akan diambil dari kesimpulan yang sudah dibuat.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari adanya kesamaan dengan penelitian yang telah ada, penulis mencoba memberikan penelitian yang terdahulu tentang disiplin kerja hakim. Adapun penelitian yang sudah pernah ada adalah sebagai berikut:

1. Skripsi yang berjudul “Studi Analitik Terhadap Kode Etik dan Profesi Hakim Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Islam” Oleh Dian Yuni Mustika Ningrum, 2010, Universitas Muhamaddiyah Surakarta, Penelitian ini menggambarkan tentang membahas tentang kode etik dan profesi hakim yang dikaitkan nilai-nilai Islam karena nilai-nilai Islam yang bersumber dari al-Qur'an pada hakekatnya merupakan dokumen Agama dan bertujuan tentang paradigma hukum Islam terhadap profesi Hakim dan kode etik profesi hakim

di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah atau mengkaji sumber kepustakaan berupa data-data primer dan sumber data sekunder yang relevan dengan pembahasan ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan *Filosofis-Normatif*.¹⁵ Secara filosofis yaitu dengan melakukan penganalisaan makna-makna secara filosofis terhadap kode etik dan profesi hakim secara umum, sedangkan secara *normatif* yaitu melakukan analisa terhadap suatu fenomena yang berdasarkan aturan hukum Islam (*normatif*). Analisa dilakukan dengan metode *content analisis* (analisa isi), Content analisis (analisa isi) adalah teknik yang digunakan untuk menarik kesimpulan melalui usaha menemukan karakteristik pesan dan dilakukan secara obyektif dan sistematis.¹⁶ Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian pustaka, maka metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan data, mengklasifikasikan buku-buku referensi, peraturan perundang-undangan yang berkaitan mengatur tentang kehakiman serta kode etik yang berkaitan dengan profesi hakim, yang kemudian dikaji dan ditelaah dari berbagai literatur yang ada yang berkaitan dengan skripsi ini.

Meskipun ada kesamaan dalam pemilihan tema, namun tetap ada perbedaannya, perbedaannya terletak pada jenis penelitian, metode penelitian dan pembahasan. Dalam skripsi ini termasuk jenis penelitian normatif atau penelitian pustaka, sedangkan penulis akan menulis penelitian dengan jenis

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI-Press, 1986), 10.

¹⁶ Lexy J.Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. ke-15 (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2001), 163.

penelitian empiris. Dan hasilnya akan berbeda karena penulis akan terjun langsung ke tempat yang dijadikan objek penelitian. Dan pembahasannya lebih merinci kepada disiplin kerja Hakim, karena Perma ini merupakan pengganti dan pelengkap dari penjabaran Perma sebelumnya

2. Skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Kedudukan Surat Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung dan Ketua Yudisial Tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim”, Oleh Rijal Saputra, 2013, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar. Penelitian ini menggambarkan tentang Kedudukan Surat keputusan bersama Ketua Mahkamah Agung Nomor 047/KMA/SKB/IV/2009 dan Ketua Komisi Yudisial No. 02/SKB/P.KY/IV/2009 tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim dan penerapannya dalam kasus pelanggaran kode etik profesi hakim yang dilakukan oleh hakim Dwi Djanuwanto.

Metode pengumpulan data yang digunakan ialah metode penelitian kepustakaan dengan mengkaji beberapa literature yang berkaitan dengan pembahasan dan metode penelitian lapangan yang dilakukan dengan cara wawancara dalam bentuk Tanya jawab terhadap narasumber.

Meskipun terdapat kesamaan dalam penggunaan metode penelitian, yaitu dengan metode lapangan, namun terdapat perbedaan karena tempat dan objek penelitian yang berbeda, dalam skripsi ini menitik beratkan kepada penanganan kasus pelanggaran kode etik profesi hakim, sedangkan penulis mencoba meneliti proses implementasi kode etik profesi hakim di Pengadilan Agama. Dan juga dalam pembahasan terdapat perbedaan yang sangat

signifikan, karna dalam penelitian ini penulis berusaha meneliti disiplin kerja Hakim, yang merupakan salah satu pembahasan dalam kode etik profesi Hakim.

3. Jurnal yang berjudul “Independensi Hakim, Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim, Penegakan Hukum Dan Keadilan Serta Pengawasan Masyarakat”, Oleh Drs. H. Trubus Wahyudi, SH, MH, Hakim Tinggi Pengadilan Agama Banten. Jurnal ini menggambarkan tentang kaitan kode etik hakim dan pedoman perilaku hakim dengan independensi hakim dalam penegakan hukum dan keadilan serta bagaimana menyikapi terhadap adanya dinamisasi pengawasan masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian ini merupakan penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah atau mengkaji sumber kepustakaan berupa data-data primer dan sumber data sekunder yang relevan dengan pembahasan ini. maka metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan data, mengklasifikasikan buku-buku referensi, peraturan perundang-undangan yang berkaitan kemudian ditarik kesimpulan dari apa yang telah diteliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah menelaah dokumen yang yang berisi pembahasan tentang kode etik hakim dan pedoman perilaku hakim

Perbedaan yang ada terletak pebahasan kode etik profesi Hakim, dalam jurnal ini lebih menjelaskan terkait peran kode etik Hakim sebagai batas independensi hakim dan peran masyarakat dalam pengawasan penerapan kode etik hakim dan pedoman perilaku hakim dalam sebagai penegak hukum.

Sedangkan penulis lebih tertuju kepada penerapan disiplin kerja Hakim berdasarkan PERMA No 7 tahun 2016 di pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram.

Tabel 1
Penelitian terdahulu

No	Nama / Judul	Institusi	Jenis penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dian Yuni Mustika Ningrum, <i>Studi Analitik Terhadap Kode Etik Dan Profesi Hakim Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Islam.</i>	Universitas Muhammadiyah Surakarta	Normatif (Penelitian Kepustakaan)	Pembahasan tentang disiplin kerja Hakim yang merupakan sub bagian dari kode etik profesi Hakim.	Objek dan tempat penelitian, Skripsi ini mengkaji tentang kode etik dan profesi hakim di Indonesia Dalam perspektif hukum Islam.
2	Rijal Saputra, <i>Tinjauan Yuridis Kedudukan Surat Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Dan Ketua Yudisial Tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim.</i>	Universitas Hasanuddin Makassar	Normatif (Penelitian Kepustakaan) dan Empiris (Penelitian Lapangan)	Pembahasan tentang peraturan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung tentang disiplin kerja hakim yang merupakan sub bagian dari Kode Etik profesi Hakim.	Objek dan tempat yang berbeda dalam pengkajian. Dalam skripsi ini dibahas tentang surat keputusan bersama Ketua Mahkamah Agung dan Ketua Komisi Yudisial dalam

					penetapan kode etik dan pedoman perilaku hakim yang dikaitkan dengan kasus pelanggaran kode etik hakim.
3	Drs. H. Trubus Wahyudi, SH,MH, <i>Independensi Hakim, Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim, Penegakan Hukum Dan Keadilan Serta Pengawasan Masyarakat</i>	Pengadilan tinggi Agama Banten	Normatif (Penelitian Kepustakaan)	Pembahasan di bidang disiplin kerja Hakim yang merupakan sub bagian kode etik profesi hakim.	Sudut pandang yang berbeda pada pengkajian, penelitian ini lebih menitik beratkan pandangan kode etik hakim dalam segi pembatasan independensi kekuasaan hakim dalam mengambil keputusan. Objek lebih luas, meliputi pengawasan masyarakat terhadap perilaku hakim dalam penegakan keadilan.

B. Tinjauan Pustaka

a. Hakim

Hakim merupakan pejabat yang melakukan kekuasaan kehakiman yang diatur dalam undang-undang. Hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut.¹⁷

Dari peranannya yang sangat penting dan sebagai profesi terhormat (*Offilium nobile*), maka hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.¹⁸ Ini berarti Hakim dalam menyelesaikan perkara yang diajukan, wajib memperhatikan dengan nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat sehingga putusannya sesuai dengan rasa kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan hukum. Oleh karena itu hakim dan kekuasaan kehakiman memang harus ditempatkan sebagai cabang kekuasaan yang tersendiri.¹⁹

Hakikatnya tugas pokok Hakim adalah menerima, memeriksa, mengadili, memutuskan, dan menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Meskipun demikian, tugas dan kewajiban hakim dapat diperinci lebih lanjut yang dalam hal ini dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu tugas hakim secara

¹⁷ Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 1 angka 5.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 5 ayat 1.

¹⁹ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu hukum Tata Negara*. (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2009), 310.

normatif dan tugas hakim secara konkret dalam mengadili suatu perkara. Beberapa tugas dan kewajiban pokok hakim dalam bidang peradilan secara normatif telah diatur dalam UU RI No. 48 Tahun 2009, antara lain:²⁰

- a. Peradilan dilakukan “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANANYANG MAHA ESA” (Pasal 2 ayat (1) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- b. Peradilan Negara menerapkan dan menegakkan hukum dan keadilanberdasarkan Pancasila (Pasal 2 ayat (2) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- c. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hakim dan hakim konstitusi wajibmenjaga kemandirian peradilan (Pasal 3 ayat (1) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- d. Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang(Pasal 4 ayat (1) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- e. Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapai peradilan yang sederhana, cepat,biaya ringan (Pasal 4 ayat (2) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- f. Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat (Pasal 5 ayat (1)UU RI No. 48 Tahun 2009).
- g. Hakim dan hakim konstitusi harus memiliki integritas dan kepribadian yangtidak tercela, jujur, adil, profesional, dan berpengalaman dalam bidang hukum(Pasal 5 ayat (2) UU RI No. 48 Tahun 2009).

²⁰ Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakkan Hukum*, (Jakarta: Rajawali, 1983), 65.

- h. Hakim dan hakim konstitusi wajib menaati kode etik dan pedoman perilakuhakim (Pasal 5 ayat (3) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- i. Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada dan kurang jelas, tetapi wajib untuk memeriksa dan mengadilinya (Pasal 10 ayat (1) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- j. Pengadilan memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara dengan susunan mejelis sekurang-kurangnya tiga orang hakim, kecuali undang-undang menentukan lain (Pasal 11 ayat (1) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- k. Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan (Pasal 2 ayat (4) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- l. Putusan pengadilan hanya sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 13 ayat (2) UU RI No. 48 Tahun 2009).
- m. Dalam sidang permusyawaratan, setiap hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang dipertimbangkan menjadi bagian yang terpisahkan dari putusan (Pasal 14 ayat (2) UU RI No. 48 Tahun 2009).

Besarnya kewenangan dan tingginya tanggung jawab hakim ditunjukkan melalui putusan pengadilan yang selalu diucapkan dengan irah-irah "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa". Hal ini menegaskan bahwa kewajiban menegakkan keadilan tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada sesama manusia, tetapi juga kepada Tuhan Yang Maha Esa, Sehingga setiap

keputusan hakim benarbenar berorientasi kepada penegakan nilai-nilai kebenaran dan keadilan sebagaimana yang diharapkan dalam kode etik profesi hakim yang dimana kode etik tersebut merupakan kesesuaian sikap yang harus dijunjung tinggi oleh hakim dengan jiwa pancasila.

Disamping tugas hakim secara normatif sebagaimana ditentukan dalam perundang-undangan, hakim juga mempunyai tugas secara konkret dalam memeriksa dan mengadili suatu perkara melalui tiga tindakan secara bertahap, yaitu:²¹

- a. Mengonstatir (mengonstatasi), yaitu menetapkan atau merumuskan peristiwa kongkret. Hakim mengakui atau membenarkan telah terjadinya peristiwa yang telah diajukan para pihak di muka persidangan. Syaratnya adalah pembuktian hakim tidak boleh menyaratkan suatu peristiwa kongkret itu benar-benar terjadi. Jadi, mengonstatir berarti menetapkan peristiwa kongkret dengan membuktikan peristiwanya atau menganggap telah terbuktinya peristiwa tersebut.
- b. Mengualifisir (mengualifikasi), menetapkan atau merumuskan peristiwa hukumnya. Hakim menilai peristiwa yang dianggap benar-benar terjadi itu termasuk dalam hubungan hukum yang mana atau seperti apa. Dengan kata lain, mengualifisir adalah menemukan hukumnya terhadap peristiwa yang telah dikonstair dengan jalan menerapkan peraturan hukum terhadap peristiwa tersebut. mengualifikasi dilakukan dengan cara mengarahkan peristiwanya kepada aturan hukum dan undang-undangnya, agar aturan hukum dan undang-

²¹ Wildan Suyuthi Mustofa, *Kode Etik Hakim*, Cet.I (Jakarta: Kencana, 2013), 107-108.

undang tersebut dapat diterapkan pada peristiwanya. Sebaliknya, undang-undangnya juga harus disesuaikan dengan peristiwanya agar undang-undang tersebut dapat mencakup atau meliputi peristiwanya.

- c. Mengkonstituir (mengkonstitusi) atau memberikan konstitusinya, yaitu hakim menetapkan hukumnya dan memberi keadilan kepada para pihak yang bersangkutan. Disini hakim mengambil kesimpulan dari adanya *premisemayor* (peraturan hukumnya) dan *premise minor* (peristiwanya). Dalam memberikan putusan, hakim perlu memperhatikan faktor yang seharusnya diterapkan secara proporsional, yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatannya.

Hakim juga harus mempunyai sifat yang tercermin dalam lambang Hakim yang dikenal dengan "Panca Dharma Hakim" terdiri dari :²²

1. Kartika, yaitu memiliki sifat percaya dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing menurut dasar kemanusiaan yang adil dan beradab.
2. Cakra, yaitu sifat mampu memusnahkan segala kebathilan, kezaliman dan ketidakadilan.
3. Candra, yaitu memiliki sifat bijaksana dan berwibawa.
4. Sari, yaitu berbudi luhur dan berkelakuan tidak tercela.
5. Tirta, yaitu sifat jujur.

b. Kode Etik Hakim

Kode etik dapat diartikan sebagai suatu pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis ketika melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.²³ Namun,

²² Penjelasan Surat Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 047/KMA/SKB/IV/2009 -02/SKB/P.KY/IV/2009 tanggal 8 April 2009 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.

pengaturan mengenai etika dalam profesi perlu dituangkan dalam aturan yang bersifat normatif, tertulis dan memiliki kekuatan hukum. Oleh karena itu, perlu dibuat suatu kode etik profesi bagi masing-masing profesi, sehingga kode etik profesi menjadi bagian dari hukum positif.

Adapun maksud dan tujuan adanya kode etik profesi hakim yaitu sebagai alat pembinaan dan pembentukan karakter hakim dan pengawasan tingkah laku hakim, sebagai kontrol sosial, pencegah campur tangan ekstra yudisial dan pencegah timbulnya kesalah pahaman serta konflik antar sesama anggota dan antara anggota dengan masyarakat, memberikan jaminan peninggkatan moralitas hakim dan kemandirian fungsional bagi hakim, menumbuhkan kepercayaan masyarakat pada lembaga peradilan.²⁴

Dalam forum *International Judicial Conference* di Banglore India tahun 2001, berhasil disepakati draft kode etik dan perilaku hakim sedunia yang dikenal dengan *The Bongalore Draft* yang di dalamnya terkandung 6 (enam) prinsip yang harus dijadikan pegangan bagi hakim secara universal yaitu :²⁵

1. Independensi (*Independence Principle*)
2. Ketidakberpihakan (*Impartially Prinsiple*)
3. Integritas (*Integrity Principle*)
4. Kepantasan dan kesopanan (*Propriety Principle*)
5. Kesetaraan (*Equality Principle*)
6. Kecakapan dan keseksamaan (*Competence and Diligent Principle*).

²³ Abdulkadir Muhammad, *Etika Profesi Hukum*, Cet.III (Bandung; PT. Citra Aditiya Bakti, 2006), 78.

²⁴ Wildan Suyuthi Mustofa, *Kode Etik Hakim*, (Jakarta: Kencana, 2013), 127-128.

²⁵ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu hukum Tata Negara*. (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2009) 317.

Prinsip-prinsip dasar kode etik dan pedoman perilaku hakim diimplementasikan dalam 10 (sepuluh) aturan perilaku sebagai berikut.²⁶

1. Berperilaku Adil

Berperilaku adil bermakna menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu prinsip bahwa semua orang sama kedudukannya di depan hukum.²⁷ Dengan demikian, tuntutan yang paling mendasar dari keadilan adalah memberikan perlakuan dan memberi kesempatan yang sama (*equality and fairness*) terhadap setiap orang.

2. Berperilaku Jujur

Berperilaku jujur bermakna dapat dan berani menyatakan bahwa yang benar adalah benar dan yang salah adalah salah. Kejujuran mendorong terbentuknya pribadi yang kuat dan membangkitkan kesadaran akan hakekat yang hak dan yang batil. Dengan demikian, akan terwujud sikap pribadi yang tidak berpihak terhadap setiap orang baik dalam persidangan maupun diluar persidangan.²⁸

3. Berperilaku Arif dan Bijaksana

Berperilaku arif dan bijaksana bermakna mampu bertindak sesuai dengan norma-norma yang hidup dalam masyarakat baik norma-norma hukum, norma-norma keagamaan, kebiasaan-kebiasan maupun kesusilaan dengan memperhatikan

²⁶ Pasal 4 dan 5 Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor : 02/PB/MA/IX/2012- 02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim.

²⁷ Drs. H.M.Djamhuri Ramadhan,S.H, “Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim” *Makalah* disajikan pada Sosialisasi Pedoman Perilaku Hakim Tanggal 30 mei (Semarang, Hotel Puri Garden, 2012), 3.

²⁸ Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 047/KMA/SKB/IV/2009 -02/SKB/P.KY/IV/2009 tanggal 8 April 2009 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.

situasi dan kondisi pada saat itu, serta mampu memperhitungkan akibat dari tindakannya.²⁹

4. Bersikap Mandiri

Berperilaku mandiri bermakna mampu bertindak sendiri tanpa bantuan pihak lain, bebas dari campur tangan siapapun dan bebas dari pengaruh apapun. Sikap mandiri mendorong terbentuknya perilaku hakim yang tangguh, berpegang teguh pada prinsip dan keyakinan atas kebenaran sesuai tuntutan moral dan ketentuan hukum yang berlaku

5. Berintegritas Tinggi

Berperilaku berintegritas tinggi bermakna memiliki sikap dan kepribadian yang utuh, berwibawa, jujur dan tidak tergoyahkan. Integritas tinggi pada hakekatnya terwujud pada sikap setia dan tangguh berpegang pada nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas. Integritas tinggi akan mendorong terbentuknya pribadi yang berani menolak godaan dan segala bentuk intervensi, dengan mengedepankan tuntutan hati nurani untuk menegakkan kebenaran dan keadilan serta selalu berusaha melakukan tugas dengan cara-cara terbaik untuk mencapai tujuan terbaik.³⁰

6. Bertanggung Jawab

Berperilaku bertanggungjawab bermakna kesediaan untuk melaksanakan sebaik-baiknya segala sesuatu yang menjadi wewenang dan tugasnya, serta

²⁹ Drs. H.Mudjahidin,S.H.,M.H., “Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim” *Makalah* disajikan pada Sosialisasi Pedoman Perilaku Hakim Tanggal 30 mei (Semarang, Hotel Puri Garden, 2012), 2.

³⁰ Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 047/KMA/SKB/IV/2009 -02/SKB/P.KY/IV/2009 tanggal 8 April 2009 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.

memiliki keberanian untuk menanggung segala akibat atas pelaksanaan wewenang dan tugasnya tersebut.³¹

7. Menjunjung Tinggi Harga Diri

Berperilaku menjunjung harga diri bermakna bahwa pada diri manusia melekat martabat dan kehormatan yang harus dipertahankan dan dijunjung tinggi oleh setiap orang. Prinsip menjunjung tinggi harga diri, khususnya hakim, akan mendorong dan membentuk pribadi yang kuat dan tangguh, sehingga terbentuk pribadi yang senantiasa menjaga kehormatan dan martabat sebagai aparatur Peradilan.³²

8. Berdisiplin Tinggi

Berperilaku disiplin bermakna ketaatan pada norma-norma atau kaidah-kaidah yang diyakini sebagai panggilan luhur untuk mengemban amanah serta kepercayaan masyarakat pencari keadilan. Disiplin tinggi akan mendorong terbentuknya pribadi yang tertib di dalam melaksanakan tugas, ikhlas dalam pengabdian dan berusaha untuk menjadi teladan dalam lingkungannya, serta tidak menyalahgunakan amanah yang dipercayakan kepadanya.³³

9. Berperilaku Rendah Hati

Berperilaku rendah hati bermakna kesadaran akan keterbatasan kemampuan diri, jauh dari kesempurnaan dan terhindar dari setiap bentuk

³¹ Drs. H.Mudjahidin,S.H.,M.H., “Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim” *Makalah* disajikan pada Sosialisasi Pedoman Perilaku Hakim Tanggal 30 mei (Semarang, Hotel Puri Garden, 2012), 3.

³² Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 047/KMA/SKB/IV/2009 -02/SKB/P.KY/IV/2009 tanggal 8 April 2009 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.

³³ Drs. H.Mudjahidin,S.H.,M.H., “Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim” *Makalah* disajikan pada Sosialisasi Pedoman Perilaku Hakim Tanggal 30 mei (Semarang, Hotel Puri Garden, 2012), 2.

keangkuhan. Rendah hati akan mendorong terbentuknya sikap realistis, mau membuka diri untuk terus belajar, menghargai pendapat orang lain, menumbuhkan kembangkan sikap tenggang rasa, serta mewujudkan kesederhanaan, penuh rasa syukur dan ikhlas di dalam mengemban tugas.³⁴

10. Bersikap Profesional,

Profesional bermakna suatu sikap moral yang dilandasi oleh tekad untuk melaksanakan pekerjaan yang dipilihnya dengan kesungguhan, yang didukung oleh keahlian atas dasar pengetahuan, keterampilan dan wawasan luas. Sikap profesional akan mendorong terbentuknya pribadi yang senantiasa menjaga dan mempertahankan mutu pekerjaan, serta berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja, sehingga tercapai setinggi-tingginya mutu hasil pekerjaan, efektif dan efisien.³⁵

Adapun beberapa perbuatan yang dilarang dan tidak boleh dilakukan oleh hakim, diantaranya :³⁶

1. Hakim dilarang memberikan kesan bahwa salah satu pihak yang tengah berperkara atau kuasanya termasuk penuntut dan saksi berada dalam posisi yang istimewa untuk mempengaruhi hakim yang bersangkutan.

³⁴ Drs. H. Mudjahidin, S.H., M.H., "Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim" *Makalah* disajikan pada Sosialisasi Pedoman Perilaku Hakim Tanggal 30 Mei (Semarang, Hotel Puri Garden, 2012), 2.

³⁵ Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 047/KMA/SKB/IV/2009 -02/SKB/P.KY/IV/2009 tanggal 8 April 2009 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.

³⁶ Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor : 02/PB/MA/IX/2012- 02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim Pasal 5 s.d pasal 11.

2. Hakim tidak boleh meminta/menerima dan harus mencegah suami atau istri hakim, orang tua, anak atau anggota keluarga hakim lainnya, untuk meminta atau menerima janji, hadiah, hibah, warisan, pemberian, penghargaan dan pinjaman atau fasilitas dari:advokat; penuntut; orang yang sedang diadili; pihak lain yang kemungkinan kuat akan diadili.
3. Hakim dilarang menggunakan wibawa pengadilan untuk kepentingan pribadi, keluarga atau pihak ketiga lainnya.
4. Hakim dilarang melakukan tawar-menawar putusan, memperlambat pemeriksaan perkara, menunda eksekusi atau menunjuk advokat tertentu dalam menangani suatu perkara di pengadilan, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.
5. Hakim dilarang menggunakan wibawa jabatan sebagai hakim untuk mengejar kepentingan pribadi, anggota keluarga atau siapapun juga dalam hubungan finansial. Apabila hakim melakukan perbuatan yang dilarang tersebut, maka hakim dapat dikatakan melakukan pelanggaran. Pelanggaran adalah setiap sikap, ucapan, dan/atau perbuatan yang dilakukan oleh seorang hakim yang bertentangan dengan norma-norma yang ditentukan dalam kode etik dan pedoman perilaku hakim.³⁷ Seorang hakim yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap kode etik akan dikenakan sanksi.

Sanksi terdiri dari: sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat.

³⁷ Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor : 02/PB/MA/IX/2012- 02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim Pasal 1 Angka 6.

1. Sanksi ringan terdiri dari:³⁸

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis;
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Sanksi sedang terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun;
- b. Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun;
- c. Penundaan kenaikan pangkat paling lama 1 (satu) tahun;
- d. Hakim nonpalu paling lama 6 (enam) bulan;
- e. Mutasi ke pengadilan lain dengan kelas yang lebih rendah;
- f. Pembatalan atau penangguhan promosi.

3. Sedangkan sanksi berat terdiri dari:

- a. Pembebasan dari jabatan;
- b. Hakim nonpalu lebih dari 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua) tahun; penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pemberhentian tetap dengan hak pensiun;
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat.

Yang dimaksud hakim non palu adalah hakim yang dijatuhi sanksi tidak diperkenankan memeriksa dan mengadili perkara dalam tenggang waktu

³⁸ Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor : 02/PB/MA/IX/2012- 02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim Pasal 19.

tertentu.³⁹ Pemberhentian adalah pemberhentian dengan hormat atau pemberhentian tidak dengan hormat sedangkan Pemberhentian sementara adalah pemberhentian untuk waktu tertentu terhadap seorang hakim sebelum adanya putusan pengadilan dalam perkara pidana yang dijalaninya berkekuatan hukum tetap atau keputusan pemberhentian tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sementara yang dimaksud dengan pemberhentian tetap dengan hak pensiun sebagaimana dimaksud dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial, dimaknai sebagai pemberhentian dengan hormat.⁴⁰

c. Disiplin Kerja Hakim

Dalam Peraturan Mahkamah yang dimaksud dengan disiplin kerja hakim adalah kesanggupan Hakim untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan mengenai jam kerja.⁴¹ Dan yang dibahas dalam Peraturan Mahkamah Agung tentang disiplin kerja hakim adalah meliputi ketentuan disiplin kerja yang berlaku mengenai hari kerja, pembinaan, pelaporan, pembentukan dan susunan Tim pemeriksa, pelanggaran, dan sanksi.

Berikut penjelasan sesuai perma nomor 7 tahun 2016 tentang penegakan disiplin kerja hakim pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya:

1. Hari kerja

³⁹ Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor : 02/PB/MA/IX/2012- 02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim Pasal 1 Angka 15.

⁴⁰ Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor : 02/PB/MA/IX/2012- 02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim Pasal 1 Angka 16, 17 dan 18.

⁴¹ Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 7 tahun 2016, Pasal 1 ayat 1.

Hari kerja hakim dijelaskan Pada pasal 4 perma nomor 7 tahun 2017:⁴²

Pasal 4 Ayat 1

Hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at.

Pasal 4 Ayat 2

Jam kerja dan jam istirahat bagi Hakim diatur:

- a. Jam kerja sebagai berikut:
 1. hari Senin s/d Kamis dari pukul 08.00 s/d pukul 16.30 waktu setempat; dan
 2. hari Jum'at dari pukul 08.00 s/d pukul 17.00 waktu setempat.
- b. Jam istirahat sebagai berikut:
 1. hari Senin s/d Kamis dari pukul 12.00 s/d pukul 13.00 waktu setempat; dan
 2. hari Jum'at dari pukul 11.30 s/d pukul 13.00 waktu setempat
- c. Jam kerja sebagaimana ditentukan di atas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan persidangan dan pekerjaan yang harus dilakukan di luar kantor dan di luar ketentuan jam kerja antara lain pemeriksaan setempat, sidang keliling, atau tugas/kebijakan lain.

Pasal 4 Ayat 3

Daftar hadir dan daftar pulang kerja diatur sebagai berikut:

- a. daftar hadir dan daftar pulang dilaksanakan melalui mesin (*finger scan*/mesin kartu) dan manual;
- b. daftar hadir dan daftar pulang untuk Hakim Agung dilaksanakan secara manual;

Daftar hadir dan daftar pulang secara manual diatur sebagai berikut:⁴³

1. daftar hadir dan daftar pulang dilaksanakan setiap hari dengan menulis nama, jam datang maupun pulang, dan menandatangani pada daftar hadir sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini;
2. setelah memasuki jam kerja, di bawah nomor terakhir daftar hadir Hakim dibubuhi garis bawah dengan tinta merah dan ditandatangani oleh penanggungjawab daftar hadir. Hakim yang datang terlambat melanjutkan pengisian daftar hadir di bawah garis tinta merah tersebut; dan
3. daftar pulang pada hari kerja dikeluarkan 15 (lima belas) menit sebelum jam pulang waktu setempat. Apabila ada kepentingan dinas keluar kantor sebelum jam pulang, dapat tidak mengisi daftar pulang dengan menyerahkan surat izin tertulis dari atasan langsung, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini;

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 tahun 2016 Pasal 5 dan 6 Tentang Prosedur Meninggalkan Kantor pada jam kerja:⁴⁴

Pasal 5 Ayat 1

⁴² Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 7 tahun 2016 pasal 4 ayat 1 dan 2.

⁴³ Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 7 tahun 2016 pasal 4 ayat 3

⁴⁴ Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 tahun 2016 Pasal 5 Ayat 1 dan 6 ayat 3 sampai 4.

Hakim yang hendak meninggalkan kantor sebelum jam pulang wajib mendapat izin tertulis dari Ketua/Kepala atau pejabat yang ditunjuk dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Pasal 6 Ayat 3

Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama yang hendak meninggalkan kantor untuk kepentingan di luar kedinasan wajib memberitahukan kepada Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Banding.

Pasal 6 Ayat 4

Wakil Ketua/Wakil Kepala Pengadilan Tingkat Pertama dan Hakim Pengadilan Tingkat Pertama yang hendak meninggalkan kantor untuk kepentingan di luar kedinasan wajib meminta izin kepada Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama.

2. Perizinan

Pasal 8 ayat 1

Hakim yang tidak masuk kerja di luar kedinasan wajib mendapat izin tertulis dari Ketua/Kepala atau pejabat yang ditunjuk dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Pasal 8 ayat 2

Bagi Hakim Yustisial pada Mahkamah Agung, izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Panitera/Hakim yang menduduki jabatan struktural, atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 8 ayat 3

Apabila hal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disebabkan adanya keperluan dinas berdasarkan perintah/disposisi pimpinan, maka surat tugas/disposisi pimpinan tersebut berlaku sebagai izin tertulis.

Pasal 8 ayat 4

Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) hanya dapat diberikan untuk paling lama 2 (dua) hari kerja.

Pasal 8 ayat 5

Izin sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) diberikan secara tertulis.

Pasal 8 ayat 6

Permintaan izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dan pemberian izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dapat diserahkan secara langsung atau dikirimkan melalui faksimile atau surat/pesan elektronik.

Pasal 9 ayat 3

Wakil Ketua/Wakil Kepala Pengadilan Tingkat Pertama dan Hakim Pengadilan Tingkat Pertama yang tidak masuk kerja di luar kedinasan pada hari kerja wajib meminta izin kepada Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama.

Pasal 9 ayat 6

Permintaan izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sampai dengan ayat (3) dan pemberian izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dapat

diserahkan secara langsung atau dikirimkan melalui faksimile atau surat/pesan elektronik.

Pasal 11 ayat 1

Hakim yang hendak bepergian ke luar negeri baik dinas maupun pribadi wajib meminta izin secara tertulis kepada Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 11 ayat 2

Hakim yang hendak bepergian ke luar negeri untuk memenuhi kewajiban agama cukup mendapatkan izin dari pimpinan satuan kerja.

Pasal 11 ayat 3

Hakim yang berpergian ke luar negeri dalam rangka tugas kedinasan wajib melaporkan hasilnya kepada Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 12 ayat 1

Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama yang bepergian ke luar negeri, kota atau daerah lebih dari (satu) hari, wajib melimpahkan tugas dan wewenangnya secara tertulis kepada Wakil Ketua/Wakil Kepala atau menunjuk Pelaksana Tugas Ketua/Kepala, dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Ketua/Wakil Kepala.

3. Pembinaan

Pembinaan terhadap Hakim Pengadilan Tingkat pertama dijelaskan pada Peraturan Mahkamah Agung nomor 7 Tahun 2016 pada pasal berikut.⁴⁵

Pasal 13 ayat 1

Hakim yang tidak masuk kerja karena alasan sakit lebih dari 2 (dua) hari tetapi tidak lebih dari 14 (empat belas) hari, wajib mengajukan permintaan cuti sakit yang diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Pasal 13 ayat 2

Hakim yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari secara berturut-turut dan tidak dapat menjalankan tugas, wajib mengajukan permintaan cuti sakit secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan/rumah sakit yang merawat, paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak hari keempat belas dari sakitnya.

Pasal 13 ayat 3

Surat keterangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) setidaknya menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang dipandang perlu.

Pasal 13 ayat 4

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diberikan untuk waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Pasal 13 ayat 5

Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dapat ditambah untuk paling lama 3 (tiga) bulan apabila dipandang perlu

⁴⁵ Peraturan Mahkamah Agung nomor 7 Tahun 2016 pasal 13, pasal 14, dan pasal 15.

berdasarkan surat keterangan Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan/rumah sakit yang merawat.

Pasal 13 ayat 6

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), diberikan secara tertulis sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Pasal 13 ayat 7

Hakim yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), harus diuji kembali kesehatannya oleh Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan.

Pasal 13 ayat 8

Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7) Hakim yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi sebagai Hakim, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya.

Pasal 14 ayat 1

Dalam hal Hakim yang mengalami sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) tidak juga memeriksakan kesehatannya setelah lewat dari jangka waktu yang ditetapkan, atasan langsung dari Hakim tersebut wajib memerintahkan yang bersangkutan untuk memeriksakan kesehatan sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 14 ayat 2

Perintah sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan secara tertulis oleh Ketua/Kepala, atau Wakil Ketua/Wakil Kepala Pengadilan dan disampaikan kepada Hakim yang bersangkutan.

Pasal 14 ayat 3

Hakim yang menerima perintah untuk memeriksakan kesehatan dari atasannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), wajib melakukan pemeriksaan kesehatan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima perintah pemeriksaan kesehatan dari Ketua/Kepala atau Wakil Ketua/Wakil Kepala pengadilan.

Pasal 14 ayat 4

Apabila setelah lewat waktu sebagaimana ditentukan dalam ayat (3) Hakim yang bersangkutan tidak memeriksakan kesehatan dan mengajukan permintaan cuti sakit, maka kepada Hakim yang bersangkutan diberikan Peringatan Pertama.

Pasal 14 ayat 5

Apabila setelah lewat waktu 7 (tujuh) hari sejak menerima Peringatan Pertama tersebut Hakim yang bersangkutan tidak memeriksakan kesehatan dan mengajukan permintaan cuti sakit, maka kepada Hakim yang bersangkutan diberikan Peringatan Kedua.

Pasal 14 ayat 6

Apabila dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari setelah diberikan Peringatan Kedua, Hakim yang bersangkutan tidak juga melakukan pemeriksaan kesehatan, terhadap yang bersangkutan dilakukan pemeriksaan disiplin kerja.

Pasal 15 Ayat 1

Hakim yang tidak mematuhi ketentuan masuk kerja dan/atau jam kerja sebagaimana dimaksud Pasal 4 sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan berjalan, dipanggil oleh Pejabat Penanggung Jawab untuk didengar keterangannya mengenai alasannya tidak mematuhi ketentuan masuk kerja dan/atau jam kerja.

Pasal 15 Ayat 2

Aparatur Pengadilan Tingkat Pertama/Pengadilan Tingkat Banding dapat melaporkan kepada Ketua Pengadilan Tingkat Banding/Kepala Badan Pengawasan apabila mengetahui Ketua Pengadilan Tingkat Pertama/Pengadilan Tingkat Banding yang tidak mematuhi ketentuan masuk kerja dan/atau jam kerja sebagaimana dimaksud Pasal (4).

Pasal 15 Ayat 3

Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala Badan Pengawasan melalui surat elektronik/e-mail: kepala@badanpengawasan.net atau aplikasi sistem informasi pengawasan Mahkamah Agung RI.

Pasal 15 Ayat 4

Apabila dalam permintaan keterangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Hakim yang bersangkutan tidak dapat memberikan alasan yang sah dan/atau rasional sehingga ia tidak mematuhi ketentuan masuk kerja dan/atau jam kerja, maka kepada Hakim yang bersangkutan diberikan Peringatan Pertama.

Pasal 15 Ayat 6

Apabila dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan setelah diberikan Peringatan Pertama tersebut Hakim yang bersangkutan mengulangi lagi perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka kepada Hakim yang bersangkutan diberikan Peringatan Kedua

Pasal 15 Ayat 7

Peringatan Pertama dan Peringatan Kedua sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dan ayat (6) dinyatakan secara tertulis.

Pasal 15 Ayat 8

Apabila dalam tenggang waktu 3 (tiga) bulan setelah diberikan Peringatan Kedua, Hakim yang bersangkutan mengulangi lagi perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terhadap Hakim yang bersangkutan dilakukan pemeriksaan.

Pasal 15 Ayat 9

Kewenangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terhadap Hakim Yustisial pada Mahkamah Agung dijalankan oleh Panitera/Hakim yang memiliki kedudukan struktural atau Pejabat lainnya yang ditunjuk.

4. Pelaporan

Pelaporan Ketua/kepala Pengadilan Tingkat Pertama terhadap Hakim Pengadilan Tingkat pertama dijelaskan pada Peraturan Mahkamah Agung nomor 7 Tahun 2016 pada pasal berikut:⁴⁶

⁴⁶ Peraturan Mahkamah Agung nomor 7 Tahun 2016 pasal 16 ayat 1 sampai 3.

Pasal 16 Ayat 1

Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama wajib melaporkan kepada Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Banding dengan tembusan kepada Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung, dalam hal Hakim di pengadilan yang dipimpinnya tidak mematuhi ketentuan mengenai jam kerja dan/atau tidak memeriksakan kesehatan dan mengajukan permintaan cuti sebagaimana ditentukan dalam Peraturan Mahkamah ini.

Pasal 16 Ayat 2

Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) setidaknya-tidaknya memuat:

- a. nama, pangkat/golongan ruang/jabatan Hakim yang dilaporkan; dan
- b. uraian akumulasi tidak dipatuhinya ketentuan mengenai jam kerja dan/atau lamanya tidak masuk kerja karena sakit dari Hakim yang bersangkutan, tanpa pengajuan permintaan cuti sakit, serta bentuk pembinaan yang telah diberikan termasuk jika sudah diberikan peringatan pertama dan/atau peringatan kedua.

Pasal 16 Ayat 3

Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan kepada Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya.

5. Pembentukan Dan Susunan Tim Pemeriksa

Pembentukan Dan Susunan Tim Pemeriksa Pada Pengadilan Tingkat pertama dijelaskan pada pasal berikut:

Pasal 20 Ayat 1

Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Pasal 15 dilakukan oleh tim pemeriksa yang dibentuk dan terdiri dari:

- a. Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama menetapkan 3 (tiga) orang tim pemeriksa yang diketuai oleh Ketua/Kepala, atau Wakil Ketua/Wakil Kepala dan beranggotakan 2 (dua) orang Hakim, dengan dibantu oleh 1 (satu) orang staf pengadilan tingkat pertama sebagai sekretaris, untuk memeriksa Wakil Ketua/Wakil Kepala dan Hakim/Hakim Ad Hoc yang bertugas pada Pengadilan Tingkat Pertama;

6. Tata cara pemeriksaan atas pelanggaran

Tata cara dalam pemeriksaan atas pelanggaran diatur pada pasal berikut:⁴⁷

Pasal 20 Ayat 2

Tata Cara pemeriksaan atas pelanggaran berdasarkan peraturan ini mengacu pada peraturan Mahkamah Agung yang mengatur mengenai penanganan pengaduan dan pemeriksaan atas dugaan pelanggaran perilaku Hakim dan aparat pengadilan.

7. Pelanggaran

Pelanggaran disini merujuk pada pasal berikut:

Pasal 21 ayat 1

⁴⁷ Peraturan Mahkamah Agung nomor 7 Tahun 2016 pasal 20 dan 21.

Hakim yang berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti tidak menaati ketentuan mengenai disiplin kerja sebagaimana diatur dalam peraturan ini, dijatuhi sanksi atas pelanggaran disiplin kerja Hakim.

8. Sanksi

Sanksi pada peraturan Mahkamah Agung ini dijelaskan pada pasal-pasal berikut:⁴⁸

Pasal 22 ayat 1

Jenis-jenis sanksi:

- a. sanksi ringan berupa teguran tertulis dan/atau tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama 1 (satu) bulan;
- b. sanksi sedang berupa tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan; dan;
- c. sanksi berat berupa tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama lebih dari 6 bulan dan paling lama 2 (dua) tahun.

Pasal 22 ayat 2

Tim pemeriksa dalam merekomendasikan sanksi ringan, sedang, atau berat tergantung dampak yang ditimbulkan dan pengulangan pelanggaran.

Pasal 23 ayat 1

Hakim yang dijatuhi sanksi ringan berupa teguran tertulis tetap dibayarkan tunjangan struktural/fungsional, kecuali secara tegas dinyatakan tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional.

Pasal 23 ayat 2

Hakim yang dijatuhi sanksi sedang atau sanksi berat, tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional.

Pasal 23 ayat 3

Tunjangan Jabatan struktural/fungsional dalam ayat (1) dan (2) adalah tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2012 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim yang Berada di Bawah Mahkamah Agung dan Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2013 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Ad Hoc serta Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2014 tentang Hak Keuangan dan Fasilitas Hakim Agung dan Hakim Konstitusi selama yang bersangkutan menjalani hukuman disiplin tersebut.

d. Disiplin Kerja Perspektif Hukum Islam

Agama biasanya dipahami semata-mata membicarakan urusan spiritual, karenanya ada ketegangan antara agama dan hukum. Hukum untuk memenuhi kebutuhan sosial dan karenanya mengabdikan kepada masyarakat untuk mengontrolnya dan tidak membiarkannya menyimpang dari kaedahnya, yaitu

⁴⁸ Peraturan Mahkamah Agung nomor 7 Tahun 2016 pasal 22, dan pasal 23.

norma yang ditentukan oleh agama.⁴⁹ Agama di sini menekankan moralitas, perbedaan antara yang benar dan salah, baik dan buruk, sedangkan hukum duniawi memfokuskan diri kepada kesejahteraan material dan kurang memperhatikan etika.

Pemahaman terhadap eksistensi kode etik profesi hakim dalam wacana pemikiran hukum Islam adalah sistem etika Islam yang akan menjadi landasan berfikir untuk melihat nilai-nilai yang ada dalam kode etik profesi hakim. Etika dalam Islam disebut dengan artinya perangai, tabiat, rasa malu dan adat kebiasaan atau dalam pengertian sehari-hari disebut budi pekerti, kesusilaan atau sopan santun. Dengan demikian, akhlak merupakan gambaran bentuk lahir manusia.⁵⁰

Ahmad Amin memberikan definisi akhlak adalah suatu ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk, menerangkan apa yang harusnya dilakukan oleh sebagian manusia kepada manusia lainnya, menyatakan apa yang harus dituju oleh manusia dalam hal perbuatan mereka dan menunjukkan jalan apa yang harus diperbuat.⁵¹ Sedangkan menurut A. Mustofa akhlak dalam Islam (akhlak Islam) adalah merupakan sistem moral atau akhlak yang berdasarkan Islam, yakni bertitik tolak dari akidah yang diwahyukan Allah pada Nabi atau Rasul-Nya yang kemudian disampaikan pada umatnya.⁵² Akidah tersebut diwujudkan menjadi tabiat atau sifat seseorang, yakni telah biasanya dalam jiwa seseorang yang benar-benar telah melekat sifat-sifat yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan

⁴⁹ Muhammad Muslehuddin, *Filsafat Hukum Islam dan Pemikiran Orientalis Studi Perbandingan*, cet. ke-3, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1997). 70.

⁵⁰ Salihun A Nasir, *Tinjauan Akhlak*, cet. ke-1, (Surabaya: al-Ikhlash, 1991), 14.

⁵¹ Ahmad Amin, *Etika (Ilmu Akhlak)*, cet. ke-8, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995), 3.

⁵² A. Mustofa, *Akhlak Tasauf*, cet. ke-1, (Bandung: Pustaka Setia, 1997), 149.

mudah dan spontan tanpa dipikirkan. Perbuatan tersebut terkadang berbentuk baik dan terkadang juga berbentuk buruk.

Dalam Firman Allah terdapat banyak ayat yang membahas terkait dengan waktu, secara jelas di dalam Al-qur'an terdapat kata kata atau kalimat yang maknanya menyebutkan spesifikasi waktu. Sedikitnya terdapat pada ayat ayat berikut:

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian”
(Al Ashr : 1-3).⁵³

Ayat-ayat di atas menunjukkan betapa pentingnya waktu dalam kehidupan manusia ini, karena Allah tidak bersumpah terhadap sesuatu di dalam Al Qur'an kecuali untuk menunjukkan kelebihan yang dimilikinya.

Manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Begitupun Hakim di Pengadilan Agama tidak terlepas dari aturan yang tertuang dalam undang undang maupun dalam kode etik hakim. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu di dalam bekerja.

⁵³Qs Al Ashr (103) : 1-3.

Taat terhadap disiplin kerja hakim yang merupakan kode etik hakim adalah bentuk taat kepada Allah swt. Dalam firmanNya Allah swt memerintahkan kepada manusia untuk memberikan amanah kepada yang berhak dan dianggap mampu melaksanakannya. terdapat dalam surat an-nisa ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”(an-nisa ayat 58).⁵⁴

Bahkan Allah swt mengingatkan kepada siapapun yang menerima dan memegang amanah untuk menjaga amanah tersebut. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Anfal ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya:“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (Al-anfal: 27).⁵⁵

Disiplin kerja merupakan sifat dan sikap terpuji yang menyertai kesabaran, ketekunan dan lain-lain. Sikap disiplin pribadi seseorang di dalam bekerja,

⁵⁴ QS An-nisa (4): 58

⁵⁵ QS Al-anfal (8): 27

tercermin dalam kedisiplinan penggunaan waktu, baik waktu dalam bekerja, serta mentaati tata tertib dan kode etik atau yang sudah ditetapkan. Kode etik profesi pada hakikatnya adalah norma moral yang bersumber dari ketentuan adat , ketentuan agama dan ketentuan hukum.⁵⁶

Seseorang dalam hal ini, hendaknya memiliki *self discipline*, apabila ia berhasil memindahkan nilai-nilai moral yang bagi orang Islam terkandung dalam rukun iman. Iman berfungsi bukan hanya sebagai penggalak tingkah laku bila berhadapan dengan nilai-nilai positif yang membawa kepada nilai keharmonisan dan kebahagiaan masyarakat. Iman juga berfungsi sebagai pencegah dan pengawas bila berhadapan dengan nilai-nilai yang menyimpang, sehingga segala perbuatan seolah-olah ada yang mengawasi. Jadi kita akan dapat bertindak secara hati-hati.⁵⁷

Bahkan Allah telah menyatakan bahwa Ulul Albab adalah orang - orang yang mampu memanfaatkan waktunya untuk ketaatan. Allah berfirman :

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَبْصَارِ

Artinya: ”Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal ” (Ali Imran : 190).⁵⁸

Ayat di atas menunjukkan bahwa Ulul Albab (para cerdik cendikia) bukanlah orang yang mampu menghafal kata-kata maupun susunan huruf yang tertulis di dalam buku, akan tetapi Ulul Albab adalah orang yang mampu melihat

⁵⁶ Henny Mono, *Etika Profesi*, Cet-I (Yogyakarta, Leutikaprio, 2012) 86.

⁵⁷ QS. Huud (11): 112.

⁵⁸ Qs Ali Imran (3) : 190

kejadian yang ada disekitarnya dan memanfaatkan waktu yang ada, selanjutnya dicerna menjadi bekal di dalam kehidupan ini, untuk kemudian diteruskan dengan mengerjakan hal-hal yang bermanfaat bagi kepentingan manusia.

Sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan sebuah instansi. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁵⁹ Kinerja Hakim di Pengadilan Agama ini yang diharapkan mengalami adanya perubahan ke arah yang lebih baik dengan adanya prinsip-prinsip *Good Governance*, khususnya dalam memberikan pelayanan administrasi.

⁵⁹ Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT. Raja grafindo, 2011) 7.



BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Soerjono Soekanto penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa, dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten.⁶⁰ Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti berdasarkan tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk

⁶⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, UI Press, 1986), 42.

mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.⁶¹

Adapun Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian empiris.⁶² Penelitian yang dilakukan dengan melakukan observasi langsung ke lapangan untuk memperoleh data terkait objek masalah. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama kota Mataram. Sedangkan, jika dilihat dari segi kedalaman analisisnya, penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif.⁶³ Penelitian ini bertujuan menggambarkan secara tepat bagaimana implementasi penegakan disiplin kerja Hakim hakim di Pengadilan Agama kota Malang dan Pengadilan Agama kota Mataram.

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Data-data yang telah diperoleh baik berdasarkan sumber primer maupun data yang diperoleh melalui sumber sekunder diuraikan kedalam bentuk kalimat. Pendekatan kualitatif,⁶⁴ artinya data yang dikumpulkan adalah bukan dalam bentuk angka-angka (rumusan statistik). Melainkan data tersebut berdasarkan naskah wawancara, catatan lapangan, memo, dokumen pribadi, dan dokumen

⁶¹ Moh. Nazir, Ph.D, *Metode Penelitian*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2014), 12.

⁶² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian "Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah"*, (Jakarta: Kencana, 2011) 34.

⁶³ Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 6.

⁶⁴ Lexy J.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015) 26.

resmi lainnya. Dikarenakan penelitalah yang menjadi instrumen dalam penelitian kualitatif.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan untuk memperoleh data dari responden. Lokasi penelitian yang diambil adalah Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama kota Mataram. Pengadilan Agama Kota Malang merupakan Pengadilan Agama Kelas IA dan Pengadilan Agama kota Mataram juga merupakan Pengadilan Agama Kelas IA. Peneliti memilih objek penelitian ini atas pertimbangan saat melakukan pengamatan pada kasus kasus yang sering terjadi di lingkungan Pengadilan Agama, banyak pelanggaran kode etik profesi hakim yang kerap menjadi keresahan masyarakat yang sangat menarik untuk dikaji dan banyak perkara masuk, apakah para Hakim dapat melaksanakan disiplin kerja Hakim sesuai peraturan. Terdapat stigma di tengah Masyarakat bahwa Pengadilan Agama di pulau Jawa lebih baik dari Pengadilan Agama di luar Jawa, maka pemilihan di dua tempat yang berbeda akan sangat menarik untuk diteliti.

3. Sumber Data dan Jenis Data

Peneliti menggunakan pedoman primer, yaitu data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.⁶⁵ Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu atau perseorangan

⁶⁵ Suharsimi Arikunt, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 2014, (Jakarta: Rineka Cipta), 22.

seperti hasil wawancara.⁶⁶ Karena jenis penelitian ini adalah penelitian empiris, bahan yang peneliti pakai yaitu:

a. Data Primer

Data primer didapatkan melalui wawancara dan observasi dengan para nara sumber secara langsung. Dalam hal ini sumber data primer yang Penulis direkomendasikan oleh Pengadilan Agama kota Malang untuk bertemu langsung kepada dua Hakim di Pengadilan Agama Kota Malang yang telah ditunjuk langsung oleh Wakil Ketua Pengadilan Agama kota Malang yaitu atas nama Siti Aminah dan Ummi Kalsum, dan Wakil Ketua Pengadilan Agama Kota Mataramatas nama Abd Salam sebagai praktisi hukum di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram.

Wakil ketua dan beberapa hakim tersebutlah yang peneliti wawancarai guna sebagai data primer terkait penelitian mengenai implementasi penegakan disiplin kerja Hakim di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang di peroleh dari penelitian orang lain yang biasanya didapat dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu yang sudah ada.⁶⁷ Adapun sumber-sumber yang dimasukkan kedalam kategori sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa data kepustakaan, yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber atau bahan kepustakaan, seperti buku-buku hukum, jurnal atau hasil penelitian.

⁶⁶ Adi Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, cet Ke-1, 2004), 57.

⁶⁷ Iqbal Hasan, *Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Plikasinya*, Cet 1, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2002), 82.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini di butuhkan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya sebagai berikut:

a. Wawancara

Tehnik wawancara yang digunakan oleh peneliti ialah wawancara terstruktur.⁶⁸ Dikarenakan peneliti telah mempersiapkan beberapa pertanyaan yang hendak ditanyakan kepada informan, guna mendapatkan data penelitian sebanyak-banyaknya. Tetapi tidak semua hal ditanyakan kepada pihak informan, hanya saja semua pertanyaan yang hendak ditanyakan sudah tersedia sebelumnya.

Dalam hal ini pihak-pihak yang peneliti wawancara adalah beberapa Hakim sebagai praktisi hukum di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram. Metode wawancara yang digunakan adalah metode wawancara sistematis dengan menggunakan pedoman wawancara yang sudah dipersiapkan. Tentunya dengan memperhatikan persiapan yang akan digunakan berupa alat perekam, alat tulis dan catatan yang di perlukan.⁶⁹

Table II

Identitas informan

No	Nama	Profesi	Pangkat
1	Siti Aminah	Hakim Pengadilan Agama Malang	Pembina utama muda

⁶⁸Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta: Kencana, 2013), 134.

⁶⁹Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta, LP3ES, 1989) 196-199.

2	Ummi Kalsum	Hakim Pengadilan Agama Malang	Pembina utama muda
3	Abd Salam	Hakim Pengadilan Agama Mataram	Pembina utama muda

b. Dokumentasi

Peneliti juga menggunakan dokumentasi sebagai akhir dari pengumpulan data dalam penelitian ini.⁷⁰ Dikarenakan adanya dokumentasi diharapkan kelengkapan dan keperluan peneliti akan seluruhnya terpenuhi. Sekaligus sebagai penunjang dalam detailnya data yang didapatkan. Beberapa dokumentasi yang diperlukan ialah data mengenai hal hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti notulen rapat, agenda, dokumen dokumen berbentuk tulisan (peraturan dan keputusan), gambar atau karya-karya yang bersangkutan pada objek penelitian.⁷¹

5. Validitas Data

Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi berdasarkan sumber, berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil pengamatan.

⁷⁰ Suharismi arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta : Bina Aksara, 1989) 188 dan 131.

⁷¹ Suharismi arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta : Bina Aksara, 1989), 188.

- b. Membandingkan apa yang dikatakan saat penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu (saat observasi).
- c. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan.

6. Analisis Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diorganisasikan, serta diurutkan dalam suatu pola tertentu sehingga dapat ditemukan dan dirumuskan hal-hal yang sesuai dengan bahasa penelitian. Seluruh data ini dianalisa secara kualitatif yaitu menginterpretasikan pendapat atau tanggapan responden, kemudian menjelaskan secara lengkap dan komprehensif mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan pokok persoalan yang ada dalam penelitian ini,⁷² serta penarikan kesimpulan.⁷³ Dengan demikian kegiatan analisis ini diharapkan akan dapat menghasilkan kesimpulan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang benar dan akurat.

Pengolahan data merupakan cara yang digunakan untuk mengolah atau menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk lebih menjelaskan pemahaman yang diperoleh agar dapat dicerna dan ditelaah dengan baik serta sempurna. Proses analisis dilalui Pemeriksaan Data (*Editing*), Klarifikasi (*Classifying*), Verifikasi (*Verifying*), analisis (*analyzing*), dan pembuatan kesimpulan (*concluding*).

⁷² Ronny Hamitjo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982), 93.

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 121.

a. Pemeriksaan data (*Editing*)

Pemeriksaan data merupakan proses meneliti kembali data data yang diperoleh untuk melihat kelengkapan kejelasan, kesesuaian serta relevansinya dengan data data tersebut bisa digunakan untuk menjawab rumusan permasalahan yang telah dibuat.⁷⁴ Pada teknik ini peneliti melakukan proses edit terhadap hasil rujukan yang peneliti gunakan dalam penyusunan penelitian ini.

b. Klasifikasi (*Classifying*)

Tahap berikutnya adalah mengklasifikasikan data yang telah diperoleh kedalam permasalahan tertentu untuk mempermudah melakukan pembacaan data sesuai dengan kebutuhan dan pembahasan. Pada hal klasifikasi ini peneliti mengklasifikasi data yang diperoleh dari studi dokumen maupun hasil di lapangan berdasarkan kategori tertentu agar sesuai dengan rumusan masalah, sehingga masalah tersebut dapat dengan mudah terjawab.

c. Verifikasi (*Verifying*)

Verifikasi adalah teknik memeriksa kembali data dan informasi yang diperoleh agar tejamin kevalidannya. Langkah ini bisa dilakukan dengan cara meninjau kembali dengan jalan membandingkan dengan berbagai sumber, metode atau teori-teori.

d. Analizing data (*analizing*)

Analisis adalah proses penyederhanaan kata kedalam bentuk yang lebih mudah sehingga mudah dipahami dengan baik.⁷⁵ Dalam tahapan ini peneliti berusaha untuk memecahkan permasalahan yang tertuang dalam rumusan masalah,

⁷⁴ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 346.

⁷⁵ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), 128.

dengan cara menghubungkan data data yang diperoleh dari bahan hukum dengan permasalahan yang ada.

e. Penelitian (*concluding*)

Kesimpulan merupakan langkah terakhir dari pengolahan data, yaitu menarik kesimpulan terhadap masalah yang diteliti. Dalam langkah terakhir ini peneliti menarik kesimpulan dari kumpulan data melalui tahapan tahapan sebelumnya dengan cermat terutama menjawab permasalahan yang tertuang dalam rumusan agak sesuai dengan tujuan penelitian.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

a. Pengadilan Agama Kota Malang kelas 1A

1. Nama lembaga

Nama lembaga pertama pada penelitian ini adalah Pengadilan Agama Kota Malang Kelas 1 A yang beralamat di Jalan R. Panji Suroso No. 1, Blimbing, Polowijen, Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur, kode pos: 65126, Nomor telepon: (0341) 491812.

2. Visi dan Misi lembaga Pengadilan Agama Kota Malang

Visi Badan Peradilan yang berhasil dirumuskan oleh Pimpinan MA pada tanggal 10 September 2007 adalah:⁷⁶

"TERWUJUDNYA BADAN PERADILAN INDONESIA YANG AGUNG"

Visi Badan Peradilan tersebut di atas, dirumuskan dengan merujuk pada Pembukaan UUD 1945 terutama alinea kedua dan alinea ke empat, sebagai tujuan Negara Republik Indonesia. Dalam cetak biru Pembaruan Peradilan, dituangkan usaha-usaha perbaikan untuk mewujudkan badan peradilan yang agung. Badan Peradilan Indonesia yang Agung, secara ideal dapat diwujudkan sebagai sebuah Badan Peradilan yang:

1. Melaksanakan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen, efektif, dan berkeadilan.
2. Didukung Pengelolaan anggaran berbasis kinerja secara mandiri yang dialokasikan secara proporsional dalam APBN.
3. Memiliki struktur organisasi yang tepat dan manajemen organisasi yang jelas dan terukur.

⁷⁶<http://www.pa-malangkota.go.id/index.php/profil/tentang/visi-misi> di akses pad tanggal 18 februari 2018.

4. Menyelenggarakan manajemen dan administrasi proses perkara yang sederhana, cepat, tepat waktu, biaya ringan, dan proporsional.
5. Mengelola sarana prasarana dalam rangka mendukung lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi penyelenggaraan peradilan.
6. Mengelola dan membina sumber daya manusia yang kompeten dan kriteria obyektif, sehingga tercipta personil peradilan yang berintegritas dan profesional.
7. Didukung pengawasan secara efektif terhadap perilaku, administrasi, dan jalannya peradilan.
8. Berorientasi pada pelayanan publik yang prima.
9. Memiliki manajemen informasi yang menjamin akuntabilitas, kredibilitas, dan transparansi.
10. Modern dengan berbasis Teknologi Informasi (TI) terpadu.

Misi Badan Peradilan dirumuskan dalam rangka upaya mencapai visinya, mewujudkan badan peradilan Indonesia yang agung. Seperti diuraikan di atas, fokus pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan peradilan adalah pelaksanaan fungsi kekuasaan kehakiman yang efektif yaitu memutus suatu sengketa/ menyelesaikan suatu masalah hukum guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dengan didasari keagungan, keluhuran, dan kemuliaan institusi.

Misi Badan Peradilan 2010 - 2035 adalah:

1. Menjaga kemandirian badan peradilan.

2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Menjaga kualitas kepemimpinan badan peradilan.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan.

b. Pengadilan Agama Kota Mataram kelas 1 A

1. Nama lembaga

Nama lembaga kedua pada penelitian ini adalah Pengadilan Agama Kota Mataram Kelas 1 A yang beralamat di JalanLangko, No. 03, Ampenan, Pejeruk, Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, Kode pos: 83112, Nomor telepon: (0370) 621324.⁷⁷

2. Visi dan Misi lembaga Pengadilan Agama Kota Mataram

a. Visi Pengadilan Agama Kota Mataram

Mewujudkan Peradilan Agama yang berwibawa dan bermartabat dalam menegakkan hukum untuk menjamin keadilan, kebenaran dan kepastian hukum bagi masyarakat.

b. Misi Pengadilan Agama Kota Mataram

1. Melaksanakan Manajemen Peradilan yang baik untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok.
2. Menerima perkara dengan tertib dan mengatasi segala hambatan atau rintangan sehingga tercapai pelayanan penerimaan perkara secara cepat.

⁷⁷http://www.pa-mataram.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=58&Itemid=30&showall=1 dikases pada tanggal 18 februari 2018

3. Memeriksa perkara dengan seksama dan sewajarnya sehingga tercapai persidangan yang sederhana dan dengan biaya ringan.
4. Memutus perkara dengan tepat dan benar sehingga tercapai putusan yang memenuhi rasa keadilan dan dapat dilaksanakan serta memberikan kepastian hukum.
5. Menyelesaikan putusan yang berkekuatan hukum tetap dengan mengatasi segala hambatan atau rintangan sehingga tercapai eksekusi putusan yang memberikan pengayoman kepada masyarakat.
6. Member bantuan permohonan pembagian harta peninggalan di luar perkara dan pelayanan akta dibawah tangan mengenai keahliwarisan.
7. Member surat keterangan kepada advokat dan memberi surat keterangan praktikum kepada mahasiswa yang telah melaukan praktek di lingkungan Pengadilan Agama.
8. Melakukan penyuluhan hukum kepada masyarakat.
9. Melakukan urusan kepegawaian, urusan keuangan kecuali pengelolaan biaya perkara/ uang titipan pihak ketiga, serta urusan surat menyurat, perlengkapan rumah tangga dan keperpustakaan yang didelegasikan dikuasakan oleh Menteri Agama. Mengawasi pelaksanaan tugas dan tingkah laku para Hakim, pegawai di lingkungan kepaniteraan dan Sekretariat serta kalannya Peradilan Agama. Melaksanakan kegiatan Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA).

B. Penerapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang

1. Kondisi penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang

Dalam penerapan disiplin kerja hakim, Pengadilan Agama Kota Malang secara profesional menerapkan disiplin kerja hakim yang berpedoman pada Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, Pengadilan Agama Kota Malang beserta para hakim dan pegawainya berupaya penuh dalam menerapkan aturan yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim.

Hal tersebut tergambar dalam penerapan hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at, dan menerapkan jam kerja hakim dan jam istirahat bagi hakim, dimulai pada hari Senin s/d Kamis dari pukul 08.00 s/d pukul 16.30 waktu setempat dan hari Jum'at dari pukul 08.00 s/d pukul 17.00 waktu setempat. Dengan jam istirahat pada hari hari Senin s/d Kamis dari pukul 12.00 s/d pukul 13.00 waktu setempat sedangkan pada hari Jum'at dari pukul 11.30 s/d pukul 13.00 waktu setempat. Ketetapan hari kerja dan jam kerja tersebut bila di analisis dari Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim maka dapat dikatakan sudah sesuai.

Ketetapan yang termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 4 Ayat 1

Hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at.

Pasal 4 Ayat 2

Jam kerja dan jam istirahat bagi Hakim diatur:

- d. Jam kerja sebagai berikut:
 1. hari Senin s/d Kamis dari pukul 08.00 s/d pukul 16.30 waktu setempat; dan
 2. hari Jum'at dari pukul 08.00 s/d pukul 17.00 waktu setempat.
- e. Jam istirahat sebagai berikut:
 1. hari Senin s/d Kamis dari pukul 12.00 s/d pukul 13.00 waktu setempat; dan
 2. hari Jum'at dari pukul 11.30 s/d pukul 13.00 waktu setempat
- f. Jam kerja sebagaimana ditentukan di atas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan persidangan dan pekerjaan yang harus dilakukan di luar kantor dan di luar ketentuan jam kerja antara lain pemeriksaan setempat, sidang keliling, atau tugas/kebijakan lain.

Namun meskipun ketentuan hari kerja dan jam kerja telah sesuai dengan ketetapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, ternyata kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan jam kerja hakim.

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti di Pengadilan Agama Kota Malang dan dengan melihat laporan absensi bulanan pada bulan Januari tahun 2018 di Pengadilan Agama Kota Malang ditemukan beberapa hakim yang terlambat masuk kerja, diantaranya Wakil ketua Pengadilan Agama Kota Malang H.A Rif'an, S.H., M.Hum dengan 3 kali keterlambatan, Drs. Hj. Ummi Kalsum SH Lestaluhu, M.H dengan 4 kali keterlambatan, Drs Abdul Kholik, M.H dengan 2 kali keterlambatan, Dra. Laili Nurhayati, M.H dengan 2 kali keterlambatan, dan Dra Nurlina dengan 1 kali keterlambatan.

Selain menerapkan hari kerja dan jam kerja serta istirahat kerja para hakim, Pengadilan Agama kota Malang juga menerapkan sistem daftar hadir menggunakan *finger scan* untuk membantu penerapan

disiplin hari kerja dan jam kerja para hakim. sistem daftar hadir tersebut bila di analisis dari Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim maka dapat dikatakan sudah sesuai.

Ketetapan daftar hadir tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 4 Ayat 3

Daftar hadir dan daftar pulang kerja diatur sebagai berikut:

- a. daftar hadir dan daftar pulang dilaksanakan melalui mesin (*finger scan*/mesin kartu) dan manual;
- b. daftar hadir dan daftar pulang untuk Hakim Agung dilaksanakan secara manual;

Namun meskipun ketentuan daftar hadir dan daftar pulang pada hari kerja dan jam kerja telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, ternyata kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan jam kerja hakim.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan kelemahan dalam sistem daftar hadir menggunakan mesin *finger scan* yang berpotensi memberikan celah bagi para hakim maupun pegawai sehingga terjadi pelanggaran disiplin kerja. Kelemahan tersebut adalah pada kenyataannya terdapat beberapa hakim yang menginap di kantor Pengadilan dengan tujuan menyelesaikan tugas hingga larut malam kemudian pulang di pagi hari, sebelum pulang hakim tersebut absen terlebih dahulu untuk menggugurkan

kewajiban absen sebelum jam 08.00 dan kemudian kembali ke kantor setelah pulang dari rumah setelah jam 08.00.

Dalam temuan tersebut, Hakim yang datang terlambat datang di kantor Pengadilan Agama terlepas dari keterangan terlambat datang ke kantor, karena sudah melakukan absen pada pagi hari selepas menginap di kantor. Dengan demikian hakim tersebut terlepas dari sanksi pelanggaran kode etik hakim yang tentang disiplin kerja hakim.

Pengadilan Agama Kota Malang telah melakukan optimalisasi dalam penerapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim terkait para hakim yang melakukan pelanggaran disiplin kerja hakim dengan menerapkan berbagai sanksi.

Ketetapan sanksi tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 22 ayat 1

Jenis-jenis sanksi:

- a. sanksi ringan berupa teguran tertulis dan/atau tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama 1 (satu) bulan;
- b. sanksi sedang berupa tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan; dan;
- c. sanksi berat berupa tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama lebih dari 6 bulan dan paling lama 2 (dua) tahun.

Ketetapan terkait sanksi juga tertuang dalam Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012

Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim

Pasal 19 yakni sebagai berikut:

1. Sanksi ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi sedang terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. Penundaan kenaikan pangkat paling lama 1 (satu) tahun;
 - d. Hakim nonpalu paling lama 6 (enam) bulan;
 - e. Mutasi ke pengadilan lain dengan kelas yang lebih rendah;
 - f. Pembatalan atau penangguhan promosi.
3. Sedangkan sanksi berat terdiri dari:
 - a. Pembebasan dari jabatan;
 - b. Hakim nonpalu lebih dari 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua) tahun; penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pemberhentian tetap dengan hak pensiun;
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat.

Namun meskipun ketentuan sanksi telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, ternyata kenyataan dilapangan masih menerapkan ketentuan sanksi berupa teguran lisan berdasarkan ketentuan Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim Pasal 19.

Dalam ketentuan hari kerja dan jam kerja dengan penerapan absensi pada jam hadir dan jam pulang para hakim, Pengadilan Agama Kota Malang menerapkan sistem perizinan bagi para hakim yang hendak

meninggalkan kantor sebelum jam pulang dengan cara harus mendapat izin tertulis dari ketua/kepala Pengadilan Agama kota Malang atau pegawai yang ditunjuk dengan menggunakan formulir yang telah disediakan.

Ketetapan perizinan meninggalkan kantor tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 5 Ayat 1

Hakim yang hendak meninggalkan kantor sebelum jam pulang wajib mendapat izin tertulis dari Ketua/Kepala atau pejabat yang ditunjuk dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Begitu pula bagi para hakim yang berhalangan sakit sehingga tidak dapat masuk kerja, Pengadilan Agama kota Malang menetapkan Peraturan agar meminta permintaan permohonan cuti kepada petugas yang berwenang dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Ketetapan perizinan meninggalkan kantor Karena sakit tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 13 ayat 1

Hakim yang tidak masuk kerja karena alasan sakit lebih dari 2 (dua) hari tetapi tidak lebih dari 14 (empat belas) hari, wajib mengajukan permintaan cuti sakit yang diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Pasal 13 ayat 2

Hakim yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari secara berturut-turut dan tidak dapat menjalankan tugas, wajib mengajukan

permintaan cuti sakit secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan/rumah sakit yang merawat, paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak hari keempat belas dari sakitnya.

Pasal 13 ayat 3

Surat keterangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) setidaknya-tidaknya menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang dipandang perlu.

Pasal 13 ayat 4

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diberikan untuk waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Pasal 13 ayat 5

Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dapat ditambah untuk paling lama 3 (tiga) bulan apabila dipandang perlu berdasarkan surat keterangan Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan/rumah sakit yang merawat.

Pasal 13 ayat 6

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), diberikan secara tertulis sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Pasal 13 ayat 7

Hakim yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), harus diuji kembali kesehatannya oleh Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan.

Pasal 13 ayat 8

Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7) Hakim yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi sebagai Hakim, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya.

Pasal 14 ayat 1

Dalam hal Hakim yang mengalami sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) tidak juga memeriksakan kesehatannya setelah lewat dari jangka waktu yang ditetapkan, atasan langsung dari Hakim tersebut wajib memerintahkan yang bersangkutan untuk memeriksakan kesehatan sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 14 ayat 2

Perintah sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan secara tertulis oleh Ketua/Kepala, atau Wakil Ketua/Wakil Kepala Pengadilan dan disampaikan kepada Hakim yang bersangkutan.

Namun meskipun ketentuan perizinan meninggalkan kantor telah sesuai dengan ketetapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, ternyata kenyataan dilapangan masih terdapat belum di terapkan secara maksimal.

Dalam penelitian di Pengadilan Agama Kota Malang, peneliti menemukan fenomena bahwa ada hakim yang meninggalkan kantor Pengadilan Agama Kota Malang hanya menggunakan izin secara lisan tanpa menggunakan izin tertulis.

Sedangkan bagi para hakim yang bepergian keluar kota atau keluar negeri untuk kepentingan untuk melaksanakan dinas maupun kepentingan pribadi diwajibkan untuk meminta izin secara tertulis kepada Ketua Mahkamah Agung. Bagi yang hendak memenuhi kewajiban agama dicukupka mendapatkan izin dari pimpinan satuan kerja, sedangkan untuk bepergian dalam rangka tugas kedinasan diwajibkan melaporkan hasilnya kepada Ketua Mahkamah Agung.

Ketetapan perizinan meninggalkan kantor untuk memenuhi kewajiban agama atau dalam tugas kedinasan tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 8 ayat 1

Hakim yang tidak masuk kerja di luar kedinasan wajib mendapat izin tertulis dari Ketua/Kepala atau pejabat yang ditunjuk dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Pasal 8 ayat 2

Bagi Hakim Yustisial pada Mahkamah Agung, izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Panitera/Hakim yang menduduki jabatan struktural, atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 8 ayat 3

Apabila hal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disebabkan adanya keperluan dinas berdasarkan perintah/disposisi pimpinan, maka surat tugas/disposisi pimpinan tersebut berlaku sebagai izin tertulis.

Pasal 8 ayat 4

Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) hanya dapat diberikan untuk paling lama 2 (dua) hari kerja.

Pasal 8 ayat 5

Izin sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) diberikan secara tertulis.

Pasal 8 ayat 6

Permintaan izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dan pemberian izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dapat diserahkan secara langsung atau dikirimkan melalui faksimile atau surat/pesan elektronik.

Pasal 9 ayat 3

Wakil Ketua/Wakil Kepala Pengadilan Tingkat Pertama dan Hakim Pengadilan Tingkat Pertama yang tidak masuk kerja di luar kedinasan pada hari kerja wajib meminta izin kepada Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama.

Pasal 9 ayat 6

Permintaan izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sampai dengan ayat (3) dan pemberian izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dapat diserahkan secara langsung atau dikirimkan melalui faksimile atau surat/pesan elektronik.

Pasal 11 ayat 1

Hakim yang hendak bepergian ke luar negeri baik dinas maupun pribadi wajib meminta izin secara tertulis kepada Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 11 ayat 2

Hakim yang hendak bepergian ke luar negeri untuk memenuhi kewajiban agama cukup mendapatkan izin dari pimpinan satuan kerja.

Pasal 11 ayat 3

Hakim yang berpergian ke luar negeri dalam rangka tugas kedinasan wajib melaporkan hasilnya kepada Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 12 ayat 1

Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama yang bepergian ke luar negeri, kota atau daerah lebih dari (satu) hari, wajib melimpahkan tugas dan wewenangnya secara tertulis kepada Wakil Ketua/Wakil Kepala atau menunjuk Pelaksana Tugas Ketua/Kepala, dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Ketua/Wakil Kepala.

Dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang membentuk tim pemeriksa yang di ketuai oleh wakil ketua Pengadilan Agama Kota Malang bapak H. A. Rif'an, S.H. M.Hum. dan 2 orang hakim Pengadilan Agama kota Malang ibu Dra. Hj. Siti Aminah,

M.H dan ibu Dra. Hj. Ummi kalsum Lestaluhu, M.H. dan dibantu oleh 1 orang staf Pengadilan Agama kota Malang ibu Dewi Khusna, S.Ag.

Ketetapan pembentukan dan penyusunan tim pemeriksa tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 20 Ayat 1

Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Pasal 15 dilakukan oleh tim pemeriksa yang dibentuk dan terdiri dari:

b. Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama menetapkan 3 (tiga) orang tim pemeriksa yang diketuai oleh Ketua/Kepala, atau Wakil Ketua/Wakil Kepala dan beranggotakan 2 (dua) orang Hakim, dengan dibantu oleh 1 (satu) orang staf pengadilan tingkat pertama sebagai sekretaris, untuk memeriksa Wakil Ketua/Wakil Kepala dan Hakim/Hakim Ad Hoc yang bertugas pada Pengadilan Tingkat Pertama;

Dalam penerapan disiplin kerja hakim, tim pemeriksa memiliki tugas memanggil para hakim yang tidak masuk kerja atau jam kerja sesuai dengan peraturan untuk didengar alasan tidak mematuhi aturan masuk kerja atau jam kerja. Namun dalam penerapannya, pemberlakuan peraturan tersebut masih belum seimbang dalam penindakan disiplin kerja hakim dan pegawai di Pengadilan Agama Kota Malang.

Jadi, dalam optimalisasi penerapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang memang sudah diterapkan sesuai aturan namun kurang maksimal. Adapun ketetapan Pengadilan Agama kota Malang dalam penerapan disiplin kerja hakim yakni dalam bentuk penetapan jam kerja, hari kerja dan jam istirahat hakim telah sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung

nomor 7 tahun 2016, begitu pula dengan ketetapan perizinan meninggalkan kantor pada jam kerja, dan perizinan meninggalkan kantor karena kepentingan dinas dan karena sakit, telah sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim.

Pembentukan dan penyusunan tim pemeriksa pun telah ditetapkan sesuai Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016, dan tentang ketentuan sanksi bagi setiap pelanggaran terkait disiplin kerja juga telah sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung nomor 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim.

Meskipun masih terdapat beberapa pelanggaran yang masih terdapat didalam menjalankan tanggung jawab untuk mentaati peraturan tersebut. Hal tersebut diakui sebagai faktor penghambat penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang yang perlu adanya evaluasi terhadap beberapa pelanggaran tersebut.

2. Faktor Penghambat dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang

Disilpin kerja hakim memang tidak mudah dalam pencapaian penerapannya di Pengadilan Agama Kota Malang, terdapat beberapa kendala dan faktor penghambat, meskipun kendala tersebut bukanlah penghambat yang serius, namun tidak bisa di pandang sebelah mata dalam penyelesaiannya, karena bisa berdampak panjang terhadap penerapan

disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang, seperti yang dikatakan Ummi Kalsum:⁷⁸

Tidak boleh rusak susu sebelanga karena nilai setitik, yang kita sadari dari setiap pelanggaran yang ada dilingkungan Pengadilan Agama itu biasanya perkara perkara pelanggaran kode etik, yang kalau di bandingkan dengan kasus pelanggaran hakim di Pengadilan selain di Pengadilan Agama yang skalanya kasus korupsi dan sebagainya, kita jauh dibawahnya, seperti terlambat, meninggalkan kantor tanpa keterangan, dan lain lain. Tapi jangan di remehkan juga, karna bisa merusak tatanan yang ada, bahkan bisa merambat lebih jauh lagi, apalagi sekarang disini belum ada ketua nya.

Dengan demikian, dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang tentu terhambat oleh beberapa faktor, dari penelitian yang dilakukan maka di temukan 3 faktor penghambat penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang, adalah sebagai berikut;

a. Faktor kepemimpinan

Dalam struktur organisasi di Pengadilan Agama Kota Malang terdapat kekosongan yang terletak pada ketua Pengadilan Agama Kota Malang. Kekosongan kepemimpinan tersebut memaksa Wakil Ketua pengadilan Agama Kota Malang untuk Merangkap jabatan sebagai kepala Pengadilan Agama Kota Malang dan Juga sebagai penanggung jawab atas

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Ummi Kalsum, Hakim, Pengadilan Agama Kota Malang tanggal 26 Januari 2018

disiplin kerja hakim di pengadilan Agama Kota Malang. Dalam hal ini sedikit mengurangi pengawasan terhadap kinerja Hakim dikarenakan apabila terdapat dinas keluar kantor, maka akan berpengaruh terhadap pemegang kendali di Pengadilan Agama tersebut.

b. Kurang tegasnya sanksi

Dalam penerapan sanksi disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang bagi para Hakim hanya diberikan teguran lisan yang merupakan kategori sanksi ringan, sedangkan dalam penerapan sanksi absensi adalah pengurangan tunjangan bagi para pegawai, sedangkan bagi hakim tidak ada pengurangan, karena tunjangan kinerja hakim termasuk dalam anggaran Negara. Adapun sanksi untuk satu kali keterlambatan adalah pengurangan tunjangan sebesar 1 persen, dan 5 persen bagi yang tanpa keterangan.

c. Kurangnya kesadaran Hakim

Kesadaran hakim merupakan kunci dari tegaknya etika kahim dalam melaksanakan pekerjaan. Segala hal yang bersangkutan dengan kode etik hakim khususnya dalam disiplin hakim harus melibatkan kesadaran dalam masing masing diri hakim tersebut. Meskipun bukan faktor utama, namun kurang sadarnya hakim bahwa disiplin kerja hakim menjadi sorotan publik.

3. Faktor pendukung dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang

Tingginya tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Pengadilan Agama Kota Malang tentu dipengaruhi oleh aparatur yang baik. Baik tidaknya sebuah instansi dapat tercermin dari bagaimana penegakan disiplin yang ada di instansi tersebut.

Dalam penerapan disiplin kerja khususnya bagi para Hakim di Pengadilan Agama Kota Malang tentunya ditentukan oleh beberapa factor yang mendukung penerapannya, baik factor lingkungan atau factor yang ada dalam diri masing masing hakim itu sendiri. Seperti yang dikatakan Siti Aminah⁷⁹

Disiplin itu terbentuk dari sekumpulan nilai, ada nilai kewibawaan, nilai profesionalitas, dan nilai nilai lainnya. Dengan nilai nilai yang dijaga tersebut akan menghasilkan body proteksi bagi setiap yang menjaganya, jadi kalau kita menjaga nilai tersebut, maka nilai tersebut akan menjaga kita juga, tentunya dari hal hal yang tidak diinginkan. seperti pelanggaran kode etik dan disiplin kerja.

Dengan demikian tingkat keberhasilan dalam penegakan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang tentu dipengaruhi beberapa faktor, dari penelitian yang telah dilakukan terdapat 3 faktor pendukung dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang adalah sebagai berikut:

- a. Tugas didalam pulau Jawa

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Siti Aminah, Hakim, Pengadilan Agama Kota Malang tanggal 26 Januari 2018.

Stigma yang tumbuh di benak masyarakat tentang instansi yang berada didalam pulau Jawa lebih baik dibandingkan instansi yang berada diluar pulau jawa ternyata bukan sekedar mitos, hal ini terbukti dari fenomena yang ada di ranah Pengadilan Agama, faktanya bahwa semangat Hakim yang ditugaskan di Pengadilan yang bertempat didalam pulau jawa lebih tinggi disbanding dengan para Hakim yang ditugaskan di luar pulau jawa.

b. Sistem rekapitulasi absensi

Tidak bisa dipungkiri bahwa adanya fasilitas memumpuni yang tersedia di Pengadilan Agama Kota Malang sangat membantu terhadap penegakan disiplin kinerja hakim. sistem rekapitulasi absensi hakim yang baru dan terhubung langsung dengan Pengadilan Tinggi Agama Jawa Timur membuat rekap absensi menjadi lebih terstruktur lebih baik bila dibandingkan dengan sistem sebelumnya.

c. Promosi jabatan

Kesejahteraan hakim pasca era reformasi menjadi perhatian penting di badan peradilan nasional,hal ini menjadi motivasi tersendiri bagi para Hakim, terlebih dengan adanya promosi jabatan dengan tunjangan yang lebih menjanjikan memotivasi masing masing dari pelaku disiplin kerja hakim dalam menjalankan tanggung jawabnya.

4. Upaya Pengadilan Agama Kota Malang dalam penerapan disiplin kerja hakim

Dalam upaya penerapan disiplin kerja hakim yang sesuai dengan peraturan Mahkamah Agung nomor 7 tahun 2016, Pengadilan Agama Kota Malang melakukan beberapa upaya, dan dalam penelitian ditemukan 4 upaya sebagai berikut;

- a. Sosialisasi secara berkala dilakukan oleh Pengadilan Agama Kota Malang dalam upaya memaksimalkan penerapan PERMA No 7 Tahun 2016 Tentang Disiplin kerja hakim. Sosialisasi ini berbentuk penjelasan tentang tugas pokok hakim dengan berpacu dengan disiplin kerja hakim dengan menjadikan kinerja hakim sebagai tujuan.
- b. Pengadilan Agama Kota Malang beberapa kali mengadakan evaluasi kerja terkait dengan hasil kerja bulanan yang terkadang juga membahas tentang fungsi dan tujuan dari penegakan disiplin kerja hakim di tingkat Peradilan tingkat pertama. Evaluasi ini digunakan untuk mengevaluasi sekaligus memberikan arahan sebagaimana yang tertera didalam peraturan tentang disiplin kerja hakim guna memaksimalkan kinerja hakim.
- c. Pembinaan terhadap hakim terkait penerapan PERMA No 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim diadakan pada saat awal dikeluarkannya, guna menanamkan pemahaman yang menyeluruh kepada seluruh aparaturnya Hakim bahkan kepada seluruh pegawai di Pengadilan Agama Kota Malang. Pembinaan ini berbentuk menindaklanjuti para hakim yang meninggalkan jam kerja atau meninggalkan kantor tanpa keterangan.

- d. Pengawasan terhadap kinerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang juga sebagai upaya dalam optimalisasi penegakan disiplin kerja hakim yang sesuai dengan PERMA No 7 Tahun 2016, yang tidak lain untuk memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat. Pengawasan ini lebih maksimal dengan melibatkan badan pengawas dari Mahkamah Agung atau dengan Petugas dari Pengadilan Agama Tinggi Jawa Timur.
- e. *Update sistem* rekapitulasi absensi di Pengadilan Agama Kota Malang menjadi salah satu upaya dalam optimalisasi penegakan disiplin kerja hakim yang sesuai dengan PERMA No 7 Tahun 2016. Dengan sistem absensi menggunakan *finger scan* yang langsung terhubung ke Pengadilan Tinggi Agama Jawa timur yang dilengkapi dengan keterangan disetiap data kehadiran Hakim ini terlihat lebih dinamis sehingga mempermudah pengawasan dan pembinaan terhadap para hakim yang melakukan pelanggaran disiplin kerja hakim atau para pegawai dan hakim yang diduga lalai dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai Negara.

C. Penerapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram

1. Kondisi penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram

Dalam penerapan disiplin kerja hakim, Pengadilan Agama Kota Mataram sama halnya dengan Pengadilan Kota Malang yang menerapkan

disiplin kerja hakim yang berpedoman pada Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, Pengadilan Agama Kota Mataram beserta para hakim dan pegawainya berupaya penuh dalam menerapkan aturan yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim.

Hal tersebut terlihat dalam penerapan hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at, dan menerapkan jam kerja hakim dan jam istirahat bagi hakim, dimulai pada hari Senin s/d Kamis dari pukul 08.00 s/d pukul 16.30 waktu setempat dan hari Jum'at dari pukul 08.00 s/d pukul 17.00 waktu setempat. Dengan jam istirahat pada hari Senin s/d Kamis dari pukul 12.00 s/d pukul 13.00 waktu setempat sedangkan pada hari Jum'at dari pukul 11.30 s/d pukul 13.00 waktu setempat. Ketetapan hari kerja dan jam kerja tersebut bila di analisis dari Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim maka dapat dikatakan sudah sesuai.

Ketetapan yang termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 4 Ayat 1

Hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at.

Pasal 4 Ayat 2

Jam kerja dan jam istirahat bagi Hakim diatur:

- a. Jam kerja sebagai berikut:
 1. hari Senin s/d Kamis dari pukul 08.00 s/d pukul 16.30 waktu setempat; dan
 2. hari Jum'at dari pukul 08.00 s/d pukul 17.00 waktu setempat.
- g. Jam istirahat sebagai berikut:

1. hari Senin s/d Kamis dari pukul 12.00 s/d pukul 13.00 waktu setempat; dan
2. hari Jum'at dari pukul 11.30 s/d pukul 13.00 waktu setempat
- c. Jam kerja sebagaimana ditentukan di atas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan persidangan dan pekerjaan yang harus dilakukan di luar kantor dan di luar ketentuan jam kerja antara lain pemeriksaan setempat, sidang keliling, atau tugas/kebijakan lain.

Namun meskipun ketentuan hari kerja dan jam kerja telah sesuai dengan ketetapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, ternyata kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan jam kerja hakim.

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti di Pengadilan Agama Kota Mataram dan dengan melihat laporan absensi bulanan pada bulan Januari tahun 2018 di Pengadilan Agama Kota Mataram ditemukan beberapa hakim yang tidak mengisi absen pada jam masuk kerja maupun keluar kerja, diantaranya Drs. Muhammad Noor 1 kali, Drs. Hafidz M.H 2 kali, Dra Hj Kartini 1 kali, Drs Muhammad M.H 1 kali. Selain pelanggaran tersebut, peneliti menemukan kelonggaran dalam jam masuk kerja setelah istirahat pukul 12.00 yang seharusnya masuk pukul 13.00 namun masih ada beberapa hakim yang datang melebihi ketentuan jam tersebut.

Selain menerapkan hari kerja dan jam kerja serta istirahat kerja para hakim, Pengadilan Agama kota Mataram juga menerapkan sistem daftar hadir menggunakan *finger scan* untuk membantu penerapan disiplin hari kerja dan jam kerja para hakim. sistem daftar hadir tersebut memang masih menggunakan sistem rekapitulasi dengan sistem lama,

namun bila di analisis dari Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim maka dapat dikatakan sudah sesuai.

Ketetapan daftar hadir tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 4 Ayat 3

Daftar hadir dan daftar pulang kerja diatur sebagai berikut:

- d. daftar hadir dan daftar pulang dilaksanakan melalui mesin (*finger scan*/mesin kartu) dan manual;
- e. daftar hadir dan daftar pulang untuk Hakim Agung dilaksanakan secara manual;

Namun meskipun ketentuan daftar hadir dan daftar pulang pada hari kerja dan jam kerja telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, ternyata kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan jam kerja hakim. salah satu pelanggaran yang didapatkan peneliti selama melakukan penelitian adalah adanya peluang bagi para hakim untuk terlambat masuk kerja kembali setelah jam istirahat pukul 12.00 sampai pukul 13.00, karena peneliti menemukan masih ada beberapa hakim yang masuk kerja setelah istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan, khususnya bagi para hakim yang tidak ada jadwal sidang pada hari tersebut.

Pengadilan Agama Kota Mataram telah melakukan optimalisasi dalam penerapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang

disiplin kerja hakim terkait para hakim yang melakukan pelanggaran disiplin kerja hakim dengan menerapkan berbagai sanksi.

Ketetapan sanksi tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 22 ayat 1

Jenis-jenis sanksi:

- a. sanksi ringan berupa teguran tertulis dan/atau tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama 1 (satu) bulan;
- b. sanksi sedang berupa tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan; dan;
- c. sanksi berat berupa tidak dibayarkan tunjangan struktural/fungsional selama lebih dari 6 bulan dan paling lama 2 (dua) tahun.

Ketetapan terkait sanksi juga tertuang dalam Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 02/PB/MA/IX/2012 - 02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim Pasal 19 yakni sebagai berikut:

1. Sanksi ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi sedang terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. Penundaan kenaikan pangkat paling lama 1 (satu) tahun;
 - d. Hakim nonpalu paling lama 6 (enam) bulan;
 - e. Mutasi ke pengadilan lain dengan kelas yang lebih rendah;
 - f. Pembatalan atau penangguhan promosi.

3. Sedangkan sanksi berat terdiri dari:
- a. Pembebasan dari jabatan;
 - b. Hakim nonpalu lebih dari 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua) tahun; penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pemberhentian tetap dengan hak pensiun;
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat.

Namun meskipun ketentuan sanksi telah sesuai dengan ketetapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim, ternyata kenyataan dilapangan masih menerapkan teguran lisan berdasarkan ketentuan Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim Pasal 19.

Dalam ketentuan hari kerja dan jam kerja dengan penerapan absensi pada jam hadir dan jam pulang para hakim, Pengadilan Agama Kota Mataram menerapkan sistem perizinan bagi para hakim yang hendak meninggalkan kantor sebelum jam pulang dengan cara harus mendapat izin tertulis dari ketua/kepala Pengadilan Agama kota Mataram atau pegawai yang ditunjuk dengan menggunakan formulir yang telah disediakan.

Ketetapan perizinan meninggalkan kantor tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 5 Ayat 1

Hakim yang hendak meninggalkan kantor sebelum jam pulang wajib mendapat izin tertulis dari Ketua/Kepala atau pejabat yang ditunjuk

dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Begitu pula bagi para hakim yang berhalangan sakit sehingga tidak dapat masuk kerja, Pengadilan Agama kota Mataram menetapkan Peraturan agar meminta permintaan permohonan cuti kepada petugas yang berwenang dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Ketetapan perizinan meninggalkan kantor Karena sakit tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 13 ayat 1

Hakim yang tidak masuk kerja karena alasan sakit lebih dari 2 (dua) hari tetapi tidak lebih dari 14 (empat belas) hari, wajib mengajukan permintaan cuti sakit yang diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Pasal 13 ayat 2

Hakim yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari secara berturut-turut dan tidak dapat menjalankan tugas, wajib mengajukan permintaan cuti sakit secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan/rumah sakit yang merawat, paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak hari keempat belas dari sakitnya.

Pasal 13 ayat 3

Surat keterangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) setidaknya-tidaknya menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang dipandang perlu.

Pasal 13 ayat 4

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diberikan untuk waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Pasal 13 ayat 5

Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dapat ditambah untuk paling lama 3 (tiga) bulan apabila dipandang perlu berdasarkan surat keterangan Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan/rumah sakit yang merawat.

Pasal 13 ayat 6

Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), diberikan secara tertulis sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Pasal 13 ayat 7

Hakim yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), harus diuji kembali kesehatannya oleh Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan.

Pasal 13 ayat 8

Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7) Hakim yang bersangkutan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi sebagai Hakim, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya.

Pasal 14 ayat 1

Dalam hal Hakim yang mengalami sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) tidak juga memeriksakan kesehatannya setelah lewat dari jangka waktu yang ditetapkan, atasan langsung dari Hakim tersebut wajib memerintahkan yang bersangkutan untuk memeriksakan kesehatan sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 14 ayat 2

Perintah sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan secara tertulis oleh Ketua/Kepala, atau Wakil Ketua/Wakil Kepala Pengadilan dan disampaikan kepada Hakim yang bersangkutan.

Sedangkan bagi para hakim yang bepergian keluar kota atau keluar negeri untuk kepentingan untuk melaksanakan dinas maupun kepentingan pribadi diwajibkan untuk meminta izin secara tertulis kepada Ketua Mahkamah Agung. Bagi yang hendak memenuhi kewajiban agama

dicukupka mendapatkan izin dari pimpinan satuan kerja, sedangkan untuk bepergian dalam rangka tugas kedinasan diwajibkan melaporkan hasilnya kepada Ketua Mahkamah Agung.

Ketetapan perizinan meninggalkan kantor untuk memenuhi kewajiban agama atau dalam tugas kedinasan tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 8 ayat 1

Hakim yang tidak masuk kerja di luar kedinasan wajib mendapat izin tertulis dari Ketua/Kepala atau pejabat yang ditunjuk dengan menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Mahkamah ini.

Pasal 8 ayat 2

Bagi Hakim Yustisial pada Mahkamah Agung, izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Panitera/Hakim yang menduduki jabatan struktural, atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 8 ayat 3

Apabila hal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disebabkan adanya keperluan dinas berdasarkan perintah/disposisi pimpinan, maka surat tugas/disposisi pimpinan tersebut berlaku sebagai izin tertulis.

Pasal 8 ayat 4

Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) hanya dapat diberikan untuk paling lama 2 (dua) hari kerja.

Pasal 8 ayat 5

Izin sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) diberikan secara tertulis.

Pasal 8 ayat 6

Permintaan izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dan pemberian izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dapat diserahkan

secara langsung atau dikirimkan melalui faksimile atau surat/pesan elektronik.

Pasal 9 ayat 3

Wakil Ketua/Wakil Kepala Pengadilan Tingkat Pertama dan Hakim Pengadilan Tingkat Pertama yang tidak masuk kerja di luar kedinasan pada hari kerja wajib meminta izin kepada Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama.

Pasal 9 ayat 6

Permintaan izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sampai dengan ayat (3) dan pemberian izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dapat diserahkan secara langsung atau dikirimkan melalui faksimile atau surat/pesan elektronik.

Pasal 11 ayat 1

Hakim yang hendak bepergian ke luar negeri baik dinas maupun pribadi wajib meminta izin secara tertulis kepada Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 11 ayat 2

Hakim yang hendak bepergian ke luar negeri untuk memenuhi kewajiban agama cukup mendapatkan izin dari pimpinan satuan kerja.

Pasal 11 ayat 3

Hakim yang berpergian ke luar negeri dalam rangka tugas kedinasan wajib melaporkan hasilnya kepada Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 12 ayat 1

Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama yang berpergian ke luar negeri, kota atau daerah lebih dari (satu) hari, wajib melimpahkan tugas dan wewenangnya secara tertulis kepada Wakil Ketua/Wakil Kepala atau menunjuk Pelaksana Tugas Ketua/Kepala, dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Ketua/Wakil Kepala.

Dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram membentuk tim pemeriksa yang di ketuai oleh kepala Pengadilan

Agama Kota Mataram bapak Yusuf Efendi, S.H. dan 2 orang Hakim Pengadilan Agama kota Mataram bapak Drs. M. Ridwan L, S.H, M.H dan bapak Drs. Muhammad Noor, S.H. dan dibantu oleh 1 orang staf Pengadilan Agama kota Mataram bapak Sapiudin, S.H.

Ketetapan pembentukan dan penyusunan tim pemeriksa tersebut termuat dalam Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim yakni sebagai berikut:

Pasal 20 Ayat 1

Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Pasal 15 dilakukan oleh tim pemeriksa yang dibentuk dan terdiri dari:

c. Ketua/Kepala Pengadilan Tingkat Pertama menetapkan 3 (tiga) orang tim pemeriksa yang diketuai oleh Ketua/Kepala, atau Wakil Ketua/Wakil Kepala dan beranggotakan 2 (dua) orang Hakim, dengan dibantu oleh 1 (satu) orang staf pengadilan tingkat pertama sebagai sekretaris, untuk memeriksa Wakil Ketua/Wakil Kepala dan Hakim/Hakim Ad Hoc yang bertugas pada Pengadilan Tingkat Pertama;

Jadi, dalam optimalisasi penerapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Mataram memang sudah sesuai diterapkan sesuai aturan, meskipun masih terdapat beberapa pelanggaran yang masih terdapat di dalam menjalankan tanggung jawab untuk mentaati peraturan tersebut. Hal tersebut diakui sebagai faktor penghambat penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Mataram yang perlu adanya evaluasi terhadap beberapa pelanggaran tersebut.

Adapun ketetapan Pengadilan Agama kota Mataram dalam penerapan disiplin kerja hakim yakni dalam bentuk penetapan jam kerja, hari kerja dan jam istirahat hakim telah sesuai dengan Peraturan

Mahkamah Agung nomor 7 tahun 2016, begitu pula dengan ketetapan perizinan meninggalkan kantor pada jam kerja, dan perizinan meninggalkan kantor karena kepentingan dinas dan karena sakit telah sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016.

Pembentukan dan penyusunan tim pemeriksa pun telah ditetapkan sesuai Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016, dan tentang ketentuan sanksi bagi setiap pelanggaran terkait disiplin kerja juga telah sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung nomor 7 tahun 2016.

2. Faktor Penghambat dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram

Penerapan disiplin kerja di Pengadilan Agama Kota Mataram menemui beberapa kendala di lapangan, meskipun tidak terlalu berdampak besar terhadap berlangsungnya penerapan ketetapan disiplin kerja maupun penerapan kode etik hakim, namun tetap perlu menjadi perhatian yang serius, seperti disampaikan salam;⁸⁰

Kami yang tugas diluar jawa ini kadang ya merasa males nya ada, berbeda kalo ditempatkan di jawa, mungkin lebih semangat, itu yang kadang jadi permasalahan individu di masing masing hakim, saya rasa yang lain juga ngerasain hal yang sama, tapi ngga sering kok, Cuma kadang kadang aja, dan itu bukan termasuk pelanggaran yang inkonstitusional

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Abd Salam, Hakim, Pengadilan Agama Kota Mataram tanggal 16 februari 2018.

Dengan demikian, dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram tentu terhambat oleh beberapa faktor, dari penelitian yang dilakukan maka di temukan 4 faktor penghambat penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram, adalah sebagai berikut;

a. Semangat bekerja

Mendapat tugas di luar pulau jawa menjadi faktor penghambat kinerja hakim di Pengadilan Agama. Jauh dari keluarga bahkan ada beberapa Hakim yang jauh dari istri karna tidak membawa sang istri ke daerah Hakim tersebut ditempatkan berakibat pada turunnya semangat dalam bekerja yang berdampak pada kinerja hakim tersebut. Meskipun ada beberapa hakim yang justru menjadikan keadaan tersebut sebagai semangat kerja.

b. Kesalahan fatal

Yang dimaksud fatal disini adalah mengabaikan nilai nilai yang tertuang dalam kode etik dan pedoman perilaku hakim. kesalahan kesalahan fatal ini seperti yang mengabaikan teguran teguran yang disampaikan rekan kerja terkait pelanggaran ringan seperti teguran dalam bersikap dan berbicara yang tidak sesuai dengan kondisi dan tempatnya.

c. Sistem rekapitulasi absen

Fasilitas penunjang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram masih menggunakan sistem lama, sehingga dalam rekap absensi terhambat karena belum ada keterangan dalam rekap absensi hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram. Dengan sistem yang lama cukup memperlambat mengetahui keterangan hakim atau pegawai yang meninggalkan kantor karena dalam sistem rekapitulasi lama belum ada keterangan yang menjelaskan ketidakhadiran hakim maupun pegawai di Pengadilan Agama Kota Mataram.

d. Kurang tegasnya sanksi

Dalam penerapan sanksi disiplin kerja hakim adalah pengurangan tunjangan bagi para pegawai, sedangkan bagi hakim tidak ada pengurangan, karena tunjangan kinerja hakim termasuk dalam anggaran Negara. Adapun sanksi untuk satu kali keterlambatan adalah pengurangan tunjangan sebesar 1 persen, dan 5 persen bagi yang tanpa keterangan. Meskipun sudah terdapat aturan sanksi yang mengaturnya, namun dalam penerapannya masih kurang maksimal.

3. Faktor pendukung dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram

Sedikitnya laporan masyarakat terkait dengan pelanggaran kode etik hakim dan terbangunnya lingkungan yang disiplin dan teratur merupakan tujuan dan cita cita bersama sehingga menjamin pelayanan yang maksimal bagi masyarakat dan menghasilkan kinerja hakim yang produktif.

Tercapainya lingkungan kerja yang disiplin tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti sarana dan fasilitas yang menunjang tercapainya penerapan disiplin tersebut, dan juga terdapat factor yang timbul dari diri masing masing hakim itu sendiri, seperti disampaikan Salam;⁸¹

Integritas hakim dapat dibangun dengan penguasaan ilmu hukum dan juga penguasaan keterampilan yang bagus. Dengan menguasai kedua hal tersebut, maka ia akan menguasai dengan baik bagaimana menjalankan fungsi hakim. dan dengan integritas itulah yang menjadi dasar seorang hakim menjunjung tinggi kode etik profesinya.

Dengan demikian tingkat keberhasilan dalam penegakan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram tentu dipengaruhi beberapa faktor, dari penelitian yang telah dilakukan terdapat 4 faktor pendukung dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram adalah sebagai berikut:

a. Integritas hakim

Integritas merupakan sesuatu yang tumbuh dari kesadaran, dan kesadaran itu tumbuh dari pribadi atau dipaksa oleh sistem di sebuah lingkungan. Kalau lingkungan mengatakan benci terhadap korupsi maka akan tumbuh sikap anti korupsi. Begitupun bila lingkungan memaksa untuk bersikap disiplin, maka terbentuklah sikap yang disiplin. Integritas hakim ini terlihat dalam usaha dari masing masing Pegawai maupun

⁸¹ Hasil wawancara dengan Abd Salam, Hakim, Pengadilan Agama Kota Mataram tanggal 16 februari 2018.

Hakim dalam setiap kesempatan dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pelaksana Pengadilan Agama.

b. Lingkungan kerja

Seperti yang telah dijelaskan bahwa lingkungan sangat berpengaruh dalam pembentukan perilaku, begitu pula lingkungan yang ada di Pengadilan Agama Kota Mataram. Selain Mataram merupakan lingkungan yang islami dengan banyaknya ulama-ulama yang berkecimpung di dunia peradilan di lingkungan Pengadilan Agama Kota Mataram, ada beberapa pegawai Pengadilan Agama Kota Mataram yang juga merupakan tuan guru atau imam masjid ternama di Kota Mataram. Lingkungan yang dipenuhi dengan orang-orang yang memiliki strata sosial yang tinggi memaksa seluruh elemen di lingkungan tersebut menyetarakan diri dengan standar etika yang berlaku.

c. Tingkat pendidikan Hakim

Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh pada sikap dan tingkah lakunya di masyarakat. Hal ini juga terlihat di lingkungan Hakim Pengadilan Agama Kota Mataram, dengan beberapa Hakimnya yang sudah menyelesaikan pendidikan hingga tingkat strata dua, dan banyak Hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram yang masih aktif dalam dunia akademik, seperti menulis artikel dan jurnal yang kemudian di publikasikan secara nasional.

d. Contoh baik dari Kepala Pengadilan Agama

Dalam penerapan kode etik hakim di Pengadilan Tingkat Pertama sosok ketua merupakan *role model* bagi para bawahannya. Dalam hal ini ketua Pengadilan Agama Kota Mataram merupakan sosok yang baik dalam memberikan contoh kepada bawahannya dalam penerapan disiplin kerja, hal ini terlihat dari sikap kepemimpinannya yang membuat para hakim yang lain terdorong untuk melaksanakan segala kewajiban pekerjaan tanpa mengenyampingkan kode etik profesi hakim khususnya disiplin kerja hakim.

4. Upaya Pengadilan Agama Kota Mataram dalam penerapan disiplin kerja hakim

Dalam penelitian yang dilakukan di temukan 5 upaya yang dilakukan Pengadilan Agama Kota Mataram dalam Penerapan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Disiplin kerja Hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Sejak terbitnya Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Disiplin kerja Hakim Pengadilan Agama Kota Mataram telah melakukan sosialisasi terkait tentang penerapan disiplin kerja hakim sesuai peraturan tersebut. Acara sosialisasi tersebut diadakan di Pengadilan Agama Kota Mataram dengan mengerahkan seluruh elemen yang berada di bawah naungan Pengadilan Agama Kota Mataram.
- b. Pengadilan Agama Kota Mataram juga menyediakan beberapa fasilitas yang menunjang untuk meningkatkan kesadaran bagi para Hakim dan

Pegawai Pengadilan Agama Kota Mataram dengan menempel figura bertulisan jam aktif kerja dan hari aktif kerja di depan ruangan Hakim.

- c. Ketua Pengadilan Agama Kota Mataram selaku kepala Pengadilan kerap memberikan pengarahan kepada para Hakim dan Para pegawai dalam pidatonya setiap upacara bulanan bahkan dalam setiap pengarahan kerja mingguan yang substansinya mengingatkan para hakim dan pegawai agar tetap menjaga kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan sinergi yang baik terhadap kinerja hakim dan pegawai selama melaksanakan tugas.
- d. Pengawasan dan pembinaan yang berkala dan terus menerus bahkan tiada akhir terhadap setiap Hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram diharapkan dapat menimbulkan kesadaran dan kepedulian terhadap disiplin kerja hakim di Pengadilan tingkat pertama ini. Pengawasan dilakukan dengan melakukan evaluasi terhadap absensi hakim dan pembinaan terhadap hakim dalam bentuk meminta pertanggung jawaban terhadap ketidak disiplin para hakim tersebut.
- e. Wakil Ketua Pengadilan Agama Kota Mataram selaku Pemegang tanggung jawab atas kinerja disiplin Hakim Hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram telah melakukan terobosan inovatif berupa *Daily Valid*. Inovasi ini bertujuan untuk menyelaraskan tujuan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang berperkara di Pengadilan Agama Kota Mataram, sistem yang memaksa para

hakim untuk menyelesaikan segala perkara yang masuk dalam satu hari kerja.

D. Analisis perbandingan penerapan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram.

1. Persamaan dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram

Dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram peneliti menganalisis beberapa aspek persamaan. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Peraturan yang diterapkan

Dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang dan Pengadilan Agama kota Mataram menerapkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016.

Dalam penerapan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram serentak melaksanakan instruksi Dari Mahkamah Agung pasca dikeluarkannya, terlebih setelah keluarnya Maklumat ketua Mahkamah Agung terkait dengan pengawasan dan pembinaan terhadap disiplin kerja hakim.

Dalam penerapannya dapat terlihat dari hasil kinerja hakim yang lebih terstruktur dan jelas, dengan sistem rekapitulasi absensi hakim di masing masing Pengadilan Agama yang telah menggunakan sistem

absensi jam kerja hakim sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016.

Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama kota Mataram juga masih memperhatikan kode etik hakim yang tertuang dalam Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor 047/KMA/SKB/IV/2009 tentang kode etik dan pedoman perilaku hakim. Maka dalam penerapan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tidak menghilangkan substansi dalam peraturan sebelumnya yang tertuang dalam Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor 047/KMA/SKB/IV/2009 tentang kode etik dan pedoman perilaku hakim, namun justru melengkapi peraturan sebelumnya.

b. Upaya yang ditempuh dalam menerapkan disiplin kerja hakim

Dalam penerapan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang dan Pengadilan Agama kota Mataram telah melakukan beberapa upaya, baik secara struktural bahkan secara fungsional. Dalam penerapan disiplin kerja hakim sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 terdapat beberapa kesamaan. Berikut analisis dan penjelasan tentang persamaan upaya penerapan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram.

Peneliti menganalisis dari beberapa aspek kesamaan. *Pertama*, dalam hal sosialisasi terhadap peraturan tersebut. *Kedua*, dalam hal pengawasan disiplin kinerja hakim. *Ketiga*, dalam hal pembinaan terhadap para hakim terkait peraturan disiplin kerja hakim. *Keempat*, dalam upaya pembentukan tim pemeriksa di Pengadilan tingkat pertama yang terdiri dari 3 hakim yang diketuai oleh kepala Pengadilan Agama atau wakil kepala Pengadilan Agama dan 1 orang pegawai. Berikut penjelasan dari masing masing aspek tersebut:

- 1) Pengadilan Agama Kota Malang melakukan Sosialisasi secara berkala dalam upaya memaksimalkan penerapan PERMA No 7 Tahun 2016 Tentang Disiplin kerja hakim. Pengadilan Agama Kota Mataram telah melakukan sosialisasi tentang penerapan disiplin kerja hakim tersebut sejak terbitnya Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Disiplin kerja Hakim.
- 2) Pembinaan terhadap hakim terkait penerapan PERMA No 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim diadakan pada saat awal dikeluarkannya, guna menanamkan pemahaman yang menyeluruh kepada seluruh aparatur Hakim bahkan kepada seluruh pegawai di Pengadilan Agama Kota Malang. Pengadilan Agama Kota Malang Pun melakukan hal yang sama dalam memberikan pembinaan terhadap para hakim tentang disiplin kerja hakim, bahkan dalam setiap upacara bulanan atau pengarahan kerja kerap memberikan pengarahan terhadap bagaimana hakim harus dapat menyesuaikan diri dengan disiplin kerja

hakim sebagai panutan bagi para pegawai yang ada di Pengadilan Agama Kota Mataram.

- 3) Pengawasan terhadap kinerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang juga sebagai upaya dalam optimalisasi penegakan disiplin kerja hakim yang sesuai dengan PERMA No 7 Tahun 2016, yang tidak lain untuk memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat. Pengawasan di Pengadilan Agama kota Mataram yang dilakukan berkala dan terus menerus bahkan tiada akhir terhadap setiap Hakim di Pengadilan Agama Kota Mataram diharapkan dapat menimbulkan kesadaran dan kepedulian terhadap disiplin kerja hakim di Pengadilan tingtap pertama ini.
- 4) Tim pemeriksa di Pengadilan Agama kota Malang diketuai oleh wakil ketua Pengadilan Agama Kota Malang bapak H. A. Rif'an, S.H. M.Hum. dan 2 orang hakim Pengadilan Agama kota Malang ibu Dra. Hj. Siti Aminah, M.H dan ibu Dra. Hj. Ummi kalsum Lestaluhu, M.H. dan dibantu oleh 1 orang staf Pengadilan Agama kota Malang ibu Dewi Khusna, S.Ag. sedangkan tim pemeriksa di Pengadilan Agama kota Mataram diketuai oleh kepala Pengadilan Agama Kota Mataram bapak Yusuf Efendi, S.H. dan 2 orang Hakim Pengadilan Agama kota Mataram bapak Drs. M. Ridwan L, S.H, M.H dan bapak Drs. Muhammad Noor, S.H. dan dibantu oleh 1 orang staf Pengadilan Agama kota Mataram bapak Sapiudin, S.H.

2. Perbedaan dalam penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang Dan Pengadilan Agama Kota Mataram

Dalam penerapan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama kota Malang dan Pengadilan Agama kota Mataram terdapat beberapa faktor perbedaan. Berikut analisis dan penjelasan tentang faktor pembeda yang mempengaruhi penerapan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram.

Peneliti menganalisis dari beberapa faktor pembeda. *Pertama*, faktor wilayah tempat Pengadilan Agama. *Kedua*, faktor fasilitas pendukung. *Ketiga*, faktor struktur organisasi di badan Pengadilan Agama. *keempat*, faktor sistem rekapitulasi absensi hakim. Berikut penjelasan dari masing masing faktor tersebut:

- a. Pengadilan Agama kota Mataram yang berada diluar pulau jawa menjadi faktor pembeda dengan Pengadilan Agama kota Malang yang berada didalam pulau Jawa. Mendapat tugas di luar pulau jawa menjadi faktor penghambat kinerja hakim di Pengadilan Agama. Jauh dari keluarga bahkan ada beberapa Hakim yang jauh dari istri karena tidak membawa sang istri ke daerah Hakim tersebut ditempatkan berakibat pada turunnya semangat dalam bekerja yang berdampak pada kinerja hakim tersebut.

- b. Fasilitas pendukung yang dimaksud disini adalah fasilitas fisik di Pengadilan Agama Kota Maratam berupa figura pajangan bertulisan jam kerja hakim dan hari kerja aktif hakim yang terpajang di wilayah Pengadilan Agama kota Mataram yang berfungsi sebagai rambu pengingat bagi para hakim dan para pegawai Pengadilan Agama kota Mataram yang tidak terdapat di Pengadilan Agama kota Malang.
- c. Stuktur organisasi di badan Pengadilan Agama Kota Malang terdapat kekosongan yang terletak pada ketua Pengadilan Agama Kota Malang. Kekosongan kepemimpinan tersebut memaksa Wakil Ketua pengadilan Agama Kota Malang untuk Merangkap jabatan sebagai kepala Pengadilan Agama Kota Malang dan Juga sebagai penanggung jawab atas disiplin kerja hakim di pengadilan Agama Kota Malang. Dalam hal ini sedikit mengurangi pengawasan terhadap kinerja Hakim dikarenakan apabila terdapat dinas keluar kantor, maka akan berpengaruh terhadap pemegang kendali di Pengadilan Agama tersebut. Sedangkan keberadaan Ketua Pengadilan Agama Kota Mataram memegang peran penting dalam penerapan disiplin kerja hakim sebagai *role model* bagi para hakim lainnya dalam memberikan contoh baik dalam berdisiplin.
- d. Sistem rekapitulasi absensi hakim di Pengadilan Agama Kota Malang menjadi salah satu upaya dalam optimalisasi penegakan disiplin kerja hakim yang sesuai dengan PERMA No 7 Tahun 2016. Dengan sistem absensi menggunakan *finger scan* yang langsung terhubung ke

Pengadilan Tinggi Agama Jawa timur yang dilengkapi dengan keterangan disertai data kehadiran Hakim. Sedangkan di Pengadilan Agama kota Mataram sistem absensi sama dengan Pengadilan Agama Kota Malang yang menggunakan *finger scan* yang langsung terhubung ke Pengadilan Tinggi Agama Mataram, namun sistem rekapitulasi absensi hakim dan pegawai di Pengadilan Agama kota Mataram masih menggunakan sistem lama yang tidak mencantumkan keterangan dalam rekapitulasi hanya mencantumkan jam masuk kantor dan jam keluar kantor.

E. Penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram perspektif hukum Islam

Disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram apabila dikaitkan dengan hukum islam maka terdapat beberapa nilai nilai dasar. *Pertama*, penerapan jam kerja dan hari kerja hakim, *kedua*, penerapan sanksi, *ketiga*, pengawasan dan pembinaan, *keempat*, pembentukan tim pemeriksa, dengan penjelasan sebagai berikut:

Pertama, penerapan jam kerja dan hari kerja hakim merupakan salah satu upaya memaksimalkan kinerja hakim dalam bekerja, suatu pekerjaan dapat dikatakan baik apabila dikerjakan sesuai dengan kebutuhan dengan manajemen waktu yang baik. Mengatur waktu dalam bekerja merupakan ciri dari orang yang dalam bekerja, dan orang orang tersebut dapat di golongan sebagai orang yang pandai dalam mengatur waktu.

Disiplin dalam bekerja kerja dengan mentaati ketentuan bekerja sesuai jam kerja dan hari kerja merupakan sifat dan sikap terpuji yang menyertai kesabaran, ketekunan dan lain-lain. Sikap disiplin pribadi seseorang di dalam bekerja, tercermin dalam kedisiplinan penggunaan waktu, baik waktu dalam bekerja, serta mentaati tata tertib dan kode etik atau yang sudah ditetapkan.

Bahkan Allah telah menyatakan bahwa Ulul Albab adalah orang orang yang mampu memanfaatkan waktunya untuk ketaatan. Allah berfirman:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَبْصَارِ

Artinya: “Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal” (Ali Imran : 190).⁸²

Ayat di atas menunjukkan bahwa Ulul Albab (para cerdik cendikia) bukanlah orang yang mampu menghafal kata-kata maupun susunan huruf yang tertulis di dalam buku, akan tetapi Ulul Albab adalah orang yang mampu melihat kejadian yang ada disekitarnya dan memanfaatkan waktu yang ada, selanjutnya dicerna menjadi bekal di dalam kehidupan ini, untuk kemudian diteruskan dengan mengerjakan hal-hal yang bermanfaat bagi kepentingan manusia.

Dengan melihat beberapa temuan pelanggaran dalam penelitian yang dilakukan peneliti di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram, pelanggaran disiplin kerja hakim terkait jam kerja dan hari kerja

⁸²Qs Ali Imran (3) : 190

berupa keterlambatan masuk kerja dan keterlambatan setelah masuk setelah istirahat, maka dapat dikatakan penerapan jam kerja dan hari kerja perspektif hukum islam di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram belum Maksimal.

Istilah *ulūl-albāb* terdiri dari dua kata, yaitu *ulūd* dan *al-albāb*. Yang pertama merupakan bentuk jamak yang bermakna *zawu* (mereka yang mempunyai). Sedang kata kedua “*al-albāb*” adalah bentuk jamak dari *lubb* yaitu saripati sesuatu. Kacang, misalnya memiliki kulit yang menutupi isinya. Isi kacang dinamai *lubb*. *Ulūl-albāb* adalah orang-orang yang memiliki akal murni, yang tidak diselubungi oleh kulit, yakni kabut ide, yang dapat melahirkan kerancuan dalam berpikir. Orang yang mau menggunakan akal pikirannya untuk merenungkan atau menganalisa fenomena alam akan dapat sampai kepada bukti yang sangat nyata tentang keesaan dan kekuasaan Tuhan. Pada surat Ali Imran ayat 190 Allah menguraikan sekelumit dari penciptaan-Nya serta memerintahkan agar memikirkannya. Apalagi seperti dikemukakan pada awal uraian surat ini bahwa tujuan surat Ali Imran adalah membuktikan tentang tauhid, keesaan, dan kekuasaan Allah SWT. Hukum-hukum alam yang melahirkan kebiasaan-kebiasaan, pada hakikatnya ditetapkan dan diatur oleh Allah Yang Mahahidup lagi *Qayyum* (Maha Menguasai dan Maha Mengelola segala sesuatu).⁸³

⁸³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 2, (Jakarta: Lentera Hati, 2002) 370.

kedua, penerapan sanksi bagi para pekerja yang melanggar ketentuan merupakan tindakan yang menggambarkan ketegasan, dan merupakan perlawanan terhadap sikap menyimpang yang terdapat didalam setiap pekerjaan. Dengan ketentuan sanksi yang ditetapkan, diharapkan dapat menghilangkan kebiasaan kebiasaan yang dapat menimbulkan ketidak disiplin dalam bekerja.

Dalam setiap perbuatan baik selalu berdampingan dengan balasan yang baik, begitu pula dengan setiap perbuatan buruk, selalu berakibat balasan atau hukuman terhadap perilaku atau perbuatan buruk tersebut. Balasan atau ganjaran berupa *reward* dan lain sebagainya atas perbuatan merupakan hak yang harus diberikan kepada yang berhak mendapatkannya, yaitu mereka yang berbuat baik tersebut. Begitu pula bagi para pelanggar, mereka mendapatkan hak mereka berupa hukuman atau balasan atas perbuatan tidak baik yang telah mereka lakukan.

Ketetapan untuk memberikan setiap hak kepada yang berhak mendapatkannya sesuai dengan sabda Rasulullah saw. Sebagaimana Dalam suatu hadits, Rasulullah saw pernah bersabda:⁸⁴

إن لربك عليك حقا, وإن لبدنك عليك حقا, وإن لأهلك عليك حقا وإن لزورك عليك حقا, فأعط كل ذي حق حقه.

⁸⁴Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Al-Mughirah bin Badrdizbah Al-Ju'fiy Al Bukhari, Kitab Shahih Bukhari, (jakarta,Shahih,2016), 1084.

Artinya: ”Sesungguhnya pada Rabb-mu ada hak yang harus anda tunaikan, dan pada dirimu ada hak yang harus anda tunaikan, dan pada diri keluargamu ada hak yang harus anda tunaikan, dan pada orang yang datang kepadamu ada hak yang harus anda tunaikan ,maka berilah setiap bagian akan haknya.” (HR Bukhari)

Berdasarkan hadist tersebut, maka disetiap perbuatan harus seimbang dalam memberikan hak yang telah menjadi ketetapan, baik berupa ganjaran bagi perilaku yang baik maupun hukuman bagi setiap perilaku yang buruk. Dapat disimpulkan bahwa setiap perbuatan baik mendapatkan imbalannya berupa pahala atau hadiah, dan setiap perbuatan buruk atau pelanggaran mendapatkan hukuman atau balasan sebagai konsekuensi atas perbuatan tersebut.

Dengan fenomena penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin kerja hakim terkait jam kerja dan hari kerja dalam penelitian di Pengadilan Agama yang dilakukan peneliti Kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram, terdapat ketidak seimbangan antara sanksi untuk pegawai dan sanksi untuk hakim atas pelanggaran jam kerja. Maka dapat dikatakan penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin kerja hakim perspektif hukum islam di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram belum Maksimal.

ketiga, pengawasan dan pembinaan dalam penerapan disiplin kerja di Pengadilan Agama yang bersifat mengajak kepada setiap pihak yang bersangkutan untuk tetap memelihara kondisi yang disiplin dan dapat

menghasilkan kinerja kerja yang baik sehingga dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat dalam pelayanan berperkara di Pengadilan Agama.

Selain mengajak untuk bersikap sabar dalam segala permasalahan dan musibah, sikap mengajak kepada kebaikan dan saling mengingatkan dalam berbuat baik merupakan anjuran agama. Terutama kepada mereka yang berada di sekitar kita, seperti keluarga bahkan rekan kerja. Karena selain mereka adalah orang dekat kita, sikap untuk mengajak kepada kebaikan untuk menghasilkan sesuatu yang baik merupakan perintah dalam agama.

Ketetapan untuk saling menyerukan kebaikan dan mengajak seseorang untuk berbuat baik terdapat dalam Al-qur'an, firman Allah swt berfirman:⁸⁵

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Al ‘Ashr: 1-3).

Sikap untuk saling menasehati sesama umat beragama merupakan perintah agama, terutama bagi mereka yang sudah mengerti untuk memberi nasehat kepada mereka yang belum mengerti. Karena sesungguhnya Manusia berada dalam dosa yang membinasakan, kecuali yang dipelihara Allah dan

⁸⁵ QS. Al ‘Ashr(103): 1-3

ditunjukkan kepada kebaikan. Mereka itulah orang-orang yang beriman kepada Allah, malaikat-Nya, dan rasul-rasul-Nya, Selain itu mereka juga yang mengerjakan amal shalih yang berguna dan diridhai Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman.

Namun perlu sifat ketiga, yaitu agar masing-masing menasihati yang lain tentang kebenaran dan keteguhan yang didukung oleh dalil yang kuat dan syairah yang tepat. Masing-masing menasihati yang lain untuk bersabar menghadapi hal-hal yang tidak disukai dan berbagai kesulitan. Sebab, tidak cukup hanya melakukan kebaikan saja. Setelah memperbaiki diri, anda mesti mengajak orang lain menuju kebenaran dan menempuh jalan yang lurus. Untuk itu anda pasti akan menemui kesulitan, maka bersabarlah dan ajak orang lain untuk bersabar. Sabar adalah setengah keimanan dan Allah yang membimbing menuju kebaikan.

Iman meliputi setiap hal yang mendekatkan diri kepada Allah SWT berupa keyakinan yang benar dan Ilmu yang bermanfaat. Sedangkan amal shalih meliputi setiap perkataan dan perbuatan yang mendekatkan diri kepada Allah SWT yang dilandasi dengan keikhlasan kerana Allah SWT dan mengikuti petunjuk Rasulullah Muhammad SAW. Makna kalimat, “*saling berwasiat dalam kebenaran,*” adalah salingmenasihati untuk istiqamah pada kebenaran yang harus dipegang teguh, yaitu iman dantauhid kepada Allah SWT, dengan melaksanakan hal-hal yang disyari’atkan dan menjauhi hal-hal yang dilarang. Karena kebenaran itu sangat berat dan tantangan dalam mengikuti kebenaran tidak ada hentinya. Oleh karena itu harus diikuti dengan

saling menasihati untuk tetap beristiqamah di atasnya”. Adapun makna kalimat, “*saling berwasiat dalam kesabaran,*” adalah saling menasihati kesabaran dalam melaksanakan perintah Allah SWT, kesabaran dalam meninggalkan apa yang diharamkan Allah SWT, dan kesabaran dalam menerima takdir (ketentuan-ketentuan) Allah SWT.⁸⁶

Dalam fenomena penerapan peraturan pengawasan dan pembinaan bagi para hakim dan pegawai di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram, peneliti dalam penelitian ini melihat fenomena berdasarkan temuan di lapangan bahwa penerapan pengawasan dan pembinaan terhadap hakim dan pegawai sudah maksimal, meskipun hasil yang diharapkan masih belum mencapai target dengan masih terdapat beberapa pelanggaran.

keempat, pembentukan tim pemeriksa dengan menetapkan 3 orang tim pemeriksa yang diketuai oleh Ketua/Kepala, atau Wakil Ketua/Wakil Kepala dan beranggotakan 2 orang Hakim, dengan dibantu oleh 1 (satu) orang staf pengadilan tingkat pertama sebagai sekretaris, untuk memeriksa Hakim dan pegawai yang bertugas pada Pengadilan Tingkat Pertama merupakan salah satu langkah kongkrit dalam pengawalan penerapan disiplin kerja hakim.

Dalam penerapan segala upaya dalam penerapan disiplin kerja hakim akan lebih maksimal dengan terbentuknya tim pemeriksa, sehingga pertanggung jawaban disiplin kerja dapat dituntut lebih optimal dan dapat

⁸⁶ Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin. *Kitab Syarhu Tsalatsatul Ushul (mengenal Alloh, rosul dan dinul islam)*. (Al-Qowam). 13.

menghasilkan kinerja hakim yang memuaskan. Penetapan tim pemeriksa bukanlah suatu hal yang bisa dipandang sebelah mata, karena pada hakikatnya tim pemeriksa merupakan petugas yang mampu mempertanggung jawabkan hasil kinerja hakim yang berdisiplin sesuai dengan aturan dan ketetapan disiplin kerja hakim.

Secara struktural keberadaan tim pemeriksa di Pengadilan Agama Tingkat Pertama merupakan pemegang amanat tercapainya disiplin kerja hakim yang sesuai aturan, maka tim pemeriksa merupakan tim yang dibentuk secara serius dengan pertimbangan bahwa mereka mampu menjalankan amanat dalam penerapan dan penegakan disiplin kerja hakim sesuai peraturan dan mampu memelihara dan menjaga amanat tersebut.

Dalam hal menerima dan memegang amanah untuk menjaga amanah Allah swt mengingatkan dengan firman nya dalam surat al-Anfal ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya:“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (Al-anfal: 27).⁸⁷

Ayat diatas menegaskan bahwa amanah tidak hanya menyangkut urusan material dan hal-hal yang bersifat fisik, tetapi kata kata adalah amanah, menunaikan hak Allah, dan Memperlakukan sesame insane

⁸⁷ QS Al-anfal (8): 27

secara baik adalah amanah.⁸⁸ Ini di perkuat dengan perintah Allah sesuai dengan surat an-nisa ayat 58, yang berbunyi sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”(an-nisa ayat 58).⁸⁹

Amanat yang diberikan kepada tim pemeriksa dengan menetapkan 3 orang tim pemeriksa yang diketuai oleh Ketua/Kepala, atau Wakil Ketua/Wakil Kepala dan beranggotakan 2 orang Hakim, dengan dibantu oleh 1 (satu) orang staf pengadilan tingkat pertama sebagai sekretaris, untuk memeriksa Hakim dan pegawai yang bertugas pada Pengadilan Tingkat Pertama merupakan salah satu langkah kongkrit dalam pengawalan penerapan disiplin kerja hakim merupakan sesuatu yang harus di jaga dengan penuh tanggung jawab.

Ketika amanat yang di terima tim pemeriksa dijaga dan dipelihara dengan baik, maka dapat dinyatakan bahwa tim pemeriksa merupakan orang orang yang tepat dalam pemegang tanggung jawab disiplin kerja

⁸⁸ Hamka, *Tafsir al-azhar, Juz IV, Cet. 1*: Jakarta: Panjimas, 1983. 121.

⁸⁹ QS An-nisa (4): 58

hakim di Pengadilan Agama Tingkat Pertama sesuai dengan ayat yang disebutkan didalam penjelasan sebelumnya, dan ketika pemegang amanah mampu menjaga dan memelihara amanah tersebut, dapat dikatakan bahwa pembentukan tim pemeriksa tersebut sudah baik. Jadi salah satu tolak ukur keberhasilan tim pemeriksa adalah menjaga amanah yang diberikan kepada tim pemeriksa tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan ketidakadilan tim pemeriksa dalam pemberian sanksi antara pegawai dengan hakim yang melakukan pelanggaran jam masuk kerja maupun jam keluar kerja. Hal ini didasari dengan temuan bahwa sanksi satu kali keterlambatan adalah pengurangan tunjangan sebesar 1 persen, dan 5 persen bagi yang tanpa keterangan. Sanksi tersebut hanya diterapkan bagi pegawai, sedangkan pengurangan tunjangan bagi hakim kewenangannya diserahkan kepada Badan Pengawas Mahkamah Agung Republik Indonesia.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penjelasan serta penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram, maka dapat diambil kesimpulan, yakni:

1. Penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim.

Pengadilan Agama kota Malang sudah menerapkan sesuai aturan namun kurang maksimal. dikarenakan beberapa temuan yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin kerja hakim. yakni:

Masih ada beberapa hakim yang terlambat pada jam masuk kantor, terdapat hakim yang meninggalkan kantor pada jam kerja yang hanya menggunakan perizinan secara lisan. Dan dalam sistem absensi yang menggunakan *finger scan* terdapat celah untuk melakukan pelanggaran, hal ini berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan selama penelitian. Kemudian terdapat ketidak seimbangan sanksi antara pegawai dengan hakim.

Dengan catatan beberapa faktor penghambat. seperti, faktor kepemimpinan, kurang tegasnya sanksi dan kurangnya kesadaran. Dan juga ada beberapa faktor pendukung. seperti, motivasi tugas di pulau jawa, update sistem rekapitulasi absen baru, dan promosi jabatan. Dan Pengadilan Agama Kota Malang juga melakukan upaya penerapan disiplin kerja hakim. seperti, Sosialisasi secara berkala, evaluasi kerja, Pembinaan terhadap hakim, Pengawasan terhadap kinerja hakim, *Update sistem* rekapitulasi absensi.

Pengadilan Agama kota Mataram sudah menerapkan sesuai aturan namun kurang maksimal. dikarenakan beberapa temuan yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin kerja hakim. yakni:

Dalam ketentuan jam kerja masih terdapat beberapa hakim yang pulang kerja lebih dulu sebelum waktu yang telah ditetapkan pada disiplin jam kerja. terdapat hakim yang terlambat masuk kerja setelah jam istirahat

melebihi waktu yang telah ditetapkan. Dan sistem yang digunakan dalam rekapitulasi absen masih menggunakan sistem yang lama.

Dengan catatan beberapa faktor penghambat, seperti, faktor Semangat bekerja, Kesalahan fatal, Sistem rekapitulasi absen lama dan Kurang tegasnya sanksi. Dan juga ada beberapa faktor pendukung, seperti, Integritas hakim, Lingkungan kerja, Tingkat pendidikan Hakim dan Contoh baik dari Kepala Pengadilan Agama. Dan Pengadilan Agama Kota Mataram juga melakukan upaya penerapan disiplin kerja hakim, seperti, Sosialisasi secara berkala, melakukan terobosan inovatif, pengarahan kepada para Hakim dan Para pegawai, Pengawasan dan pembinaan terhadap kinerja hakim, menyediakan beberapa fasilitas yang menunjang untuk meningkatkan kesadaran.

2. Perbandingan penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram.

Terdapat beberapa persamaan dalam penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim. Peneliti menganalisis dari beberapa aspek kesamaan. *Pertama*, dalam hal sosialisasi terhadap peraturan tersebut. *Kedua*, dalam hal pengawasan disiplin kinerja hakim. *Ketiga*, dalam hal pembinaan terhadap para hakim terkait peraturan disiplin kerja hakim. *keempat*, dalam upaya pembentukan tim pemeriksa di Pengadilan tingkat pertama yang terdiri dari 3 hakim dan 1 orang pegawai.

Sedangkan perbedaan dalam penerapan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim. Peneliti menganalisis dari beberapa faktor pembeda. *Pertama*, faktor fasilitas pendukung. *Kedua*, faktor struktur organisasi di badan Pengadilan Agama. *Ketiga*, faktor sistem rekapitulasi absensi hakim.

3. Penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram perspektif hukum Islam.

Disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Kota Mataram apabila dikaitkan dengan hukum Islam maka terdapat beberapa nilai-nilai dasar. *Pertama*, penerapan jam kerja dan hari kerja hakim, *kedua*, penerapan sanksi, *ketiga*, pengawasan dan pembinaan, *keempat*, tim pemeriksa. Dengan ringkasan sebagai berikut:

Pertama, penerapan jam kerja dan hari kerja perspektif hukum Islam di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram belum Maksimal. *kedua*, penerapan sanksi, atas pelanggaran disiplin kerja hakim perspektif hukum Islam di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram belum Maksimal. *ketiga*, pengawasan dan pembinaan, berdasarkan temuan di lapangan bahwa penerapan pengawasan dan pembinaan terhadap hakim dan pegawai sudah maksimal. *keempat*, pemberian sanksi yang berbeda oleh tim pemeriksa kepada pegawai dengan hakim yang melakukan pelanggaran jam masuk kerja maupun jam keluar kerja.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan maka penulis memberikan saran saran sebagai berikut:

1. Implementasi Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram hendaknya tidak diterapkan dalam bentuk aturan dan sistem saja, tetapi juga diterapkan sebagai pengingat dalam setiap kegiatan para hakim dalam menjalankan pekerjaan.
2. Perlunya sistem absensi yang lebih ketat dalam penerapan sistem absensi menggunakan *finger scan* berupa absensi masuk kerja setelah jam istirahat, sehingga tidak terdapat potensi pelanggaran disiplin kerja hakim pada jam tersebut, sehingga keterlambatan masuk kerja hakim setelah jam istirahat kerja dapat diminimalisir.
3. Perlu adanya kerjasama Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial Dalam pemberian sanksi kepada pelanggar disiplin di Pengadilan Agama baik kepada Hakim maupun Pegawai, sehingga tidak terdapat ketidak seimbangan dalam pemberian sanksi bagi para pelanggar disiplin kerja hakim.
4. Memaksimalkan partisipasi masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama sehingga meringankan tugas Mahkamah Agung dan Komisi Yudisial selaku penanggung jawab tegaknya disiplin kerja hakim.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Al-Qur'an al-karim

Anwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Al Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Al-Mughirah bin Badrdizbah Al-Ju'fiy, *Kitab Shahih Bukhari*, Jakarta, Shahih, 2016.

A Nasir, Salihun, *Tinjauan Akhlak*, cet. ke-1, Surabaya: al-Ikhlash, 1991.

A. Mustofa, *Akhlak Tasauf*, cet. ke-1, Bandung: Pustaka Setia, 1997.

Amin, Ahmad, *Etika (Ilmu Akhlak)*, cet. ke-8, Jakarta: Bulan Bintang, 1995.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Asshiddiqie, Jimly. *Pengantar Ilmu hukum Tata Negara*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2009.

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, Jakarta: Kencana, 2013.

Hasan, Iqbal, *Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Plikasinya*, Cet 1, Bogor, Ghalia Indonesia, 2002.

Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. ke-15 Bandung : Remaja Rosda Karya, 2001.

Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta, LP3ES, 1989)

Moh Kasiram, M.Sc, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, Malang, UIN Malang Press, 2008.

Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

Muhammad, Abdulkadir, *Etika Profesi Hukum*, Cet.III; Bandung; PT. Citra Aditiya Bakti, 2006.

Mustofa, Wildan Suyuthi, *Kode Etik Hakim*, Cet.I; Jakarta: Kencana, 2013.

Muslehuddin, Muhammad, *Filsafat Hukum Islam dan Pemikiran Orientalis Studi Perbandingan*, cet. ke-3, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1997).

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian “Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah”*, Jakarta: Kencana, 2011.

Rianto, Adi. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit, cet Ke-1, 2004.

Siregar, Bismar. *Hukum Hakim Dan Keadilan Tuhan*, cet. ke-1. Jakarta : Gema Insani Press, 1995.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2010.

Soekanto, Soerjono, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakkan Hukum*, Jakarta: Rajawali, 1983.

Soemitro, Ronny Hamitjo. *Metode Penelitian Hukum* Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2016.

Thohari, A. Ahsin. *Komisi Yudisial & Reformasi Peradilan*, Jakarta: ELSAM. 2004.

Yasin, R. Cecep Lukman, *Muhammad: Rasul Zaman Kita*. Cet-I Jakarta, Serambi, 2007.

B. Perundang-undangan

Undang – undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Hasil Musyawarah Nasional (Munas) XIII IKAHI Tahun 2000 di Bandung yang ditetapkan di Bandung pada tanggal 30 maret 2001.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Komisi Yudisial dan Surat Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan

Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 047/KMA/SKB/IV/2009 -02/SKB/P.KY/IV/2009 tanggal 8 April 2009 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.

Peraturan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor : 02/PB/MA/IX/2012-02/PB/P.KY/09/2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim.

Penjelasan Surat Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Ketua Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor: 047/KMA/SKB/IV/2009 -02/SKB/P.KY/IV/2009 tanggal 8 April 2009 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 7 tahun 2016.

Maklumat Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 01/Maklumat/KMA/IX/2017 Tentang Pengawasan dan Pembinaan Hakim.

C. Makalah

Drs. H.M.Djamhuri Ramadhan,S.H, “Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim” *Makalah* disajikan pada Sosialisasi Pedoman Perilaku Hakim Tanggal 30 Mei, Semarang, Hotel Puri Garden, 2012.

Drs. H.Mudjahidin,S.H.,M.H., “Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim” *Makalah* disajikan pada Sosialisasi Pedoman Perilaku Hakim Tanggal 30 mei, Semarang, Hotel Puri Garden, 2012.

D. Website

<https://kbbi.web.id/implementasi> dikembangkan oleh Ebta Setiawan diakses pada tanggal 01 Oktober 2017.

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20170914024638-12-241600/banyak-hakim-terjerat-korupsi-ma-terbitkan-maklumat/> di posting oleh Muhammad Andika Putra , CNN Indonesia, Kamis, 14 September 2017 pukul 02:58 WIB di akses pada 12 Februari 2018.

<https://news.okezone.com/read/2017/01/24/337/1599676/sepanjang-2016-ky-terima-3-581-laporan-dugaan-pelanggaran-kode-etik-hakim> di posting oleh: Reni Lestari pada Selasa 24 Januari 2017, 15:24 WIB dan di akses pada Sabtu 13 Januari 2018.

<https://news.okezone.com/read/2017/12/21/337/1834091/komisi-yudisial-terima-2-500-laporan-sepanjang-2017-paling-banyak-pengaduan-dari-jakarta> di

posting oleh ant pada Kamis 21 Desember 2017, 17:34 WIB dan di akses pada 13 Januari 2018.

<http://www.pa-malangkota.go.id/index.php/profil/tentang/visi-misi> di akses pada tanggal 18 februari 2018.

<http://www.pa-mataram.go.id/index.php?option=comcontent&view=article&id=58&Itemid=30&showall=1> dikases pada tanggal 18 februari 2018.



The logo is a shield-shaped emblem with a light green background and a white border. It features the text "UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM" in a light green font along the top edge and "PUSAT PERPUSTAKAAN" along the bottom edge. In the center, there is a large, stylized yellow Arabic calligraphic script.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/VII/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Adri Sabila 'Ula
Nim : 14210122
Jurusan : Al-Ahwal Al-Syakhsyiyah
Dosen Pembimbing : Musleh Herry, S.H., M.Hum
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN KERJA HAKIM PASCA PERMA NO. 7 TAHUN 2016 (STUDI DI PENGADILAN AGAMA KOTA MALANG KELAS DAN PENGADILAN AGAMA KOTA MATARAM)

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	Kamis, 18 Januari 2018	BAB I	1.
2	Senin, 29 Januari 2018	BAB II	2.
3	Rabu, 21 Februari 2018	BAB III	3.
4	Senin, 26 Februari 2018	BAB IV	4.
5	Kamis, 1 Maret 2018	BAB IV	5.
6	Senin, 12 Maret 2018	BAB V	6.
7	Rabu, 14 Maret 2018	Revisi BAB I,II,III	7.
8	Jum'at, 16 Maret 2018	Revisi BAB IV,V	8.
9	Rabu, 21 Maret 2018	Abstrak	9.
10	Selasa, 27 Maret 2018	ACC BAB I,II,III,IV, dan V	10.

Malang 2 April 2018
Mengetahui:
a.n Dekan,
Ketua jurusan Al-Ahwal Al-Syakhsyiyah

Dr. Sudirman, M.A
NIP. 197705062003122001

PEDOMAN WAWANCARA

Masalah pokok dalam skripsi ini yaitu:

4. Bagaimana penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram?
5. Bagaimana perbandingan penerapan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim bagi kinerja Hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram?
6. Bagaimana penerapan disiplin kerja hakim di Pengadilan Agama Kota Malang dan Pengadilan Agama Kota Mataram menurut perspektif hukum Islam?

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah di Pengadilan agama ini melaksanakan disiplin kerja hakim?
2. Apa pedoman yang digunakan dalam penegakan disiplin kerja hakim?
3. Menurut Bapa/ibu apa yang dimaksud mengenai Disiplin Kerja Hakim?
4. Apakah Kode Etik tentang disiplin kerja hakim penting bagi kalangan profesi hukum?
5. Apa penyebab terjadinya pelanggaran kode etik bagi hakim?
6. Apakah penerapan Kode Etik hakim yang berkaitan dengan disiplin kerja hakim di Pengadilan ini, telah dijalankan sesuai dengan aturan?
7. Apa upaya dan tolak ukur kedisiplinan kinerja hakim sesuai Perma No 7 tahun 2016?
 - a. Jam kerja efektif.
 - b. perizinan meninggalkan kantor.
 - c. Pembinaan.
 - d. pembentukan dan susunan tim pemeriksa.
 - e. pelanggaran, dan sanksi.
8. Apakah ada sanksi selain yang diatur oleh perma no 7 tahun 2016?
9. Apa yang dimaksud mengenai pengawasan eksternal dan pengawasan internal terhadap Kode Etik Hakim?
10. Siapa saja yang berwenang dalam pengawasan Kode Etik Hakim terkait disiplin kerja hakim internal dan eksternal?
11. Jika terjadi pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh salah satu hakim di pengadilan ini, apa sanksinya?
12. Apabila ada *reward* bagi hakim yang baik disiplinnya?
13. Apakah sudah sesuai penerapan Perma No 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di PA ini?
14. Bagaimana implementasi Perma No 7 Tahun 2016 tentang disiplin kerja hakim di PA ini?



PENGADILAN AGAMA MALANG

Jl. R. Panji Suroso No. 1 Malang Telp. (0341) 491812 Fax.(0341) 473563
<http://www.pa-malangkota.go.id>, email: pamalangkota@gmail.com
M A L A N G 65126

Nomor : W13-A2/1083/PB.00/II/2018

Malang, 22 Februari 2018

Perihal : Pelaksanaan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Program Studi Al-Ahwal Syakhsiyyah
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Dengan Hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Saudara, Nama : **Adri Sabila 'Ula**,
NIM : 14210122, telah melaksanakan penelitian guna penyelesaian tugas akhir/skripsi mengenai
"Implementasi Penegakan Disiplin Kerja Hakim Pasca Perma No. 7 Tahun 2016" di tempat kami
pada tanggal 03 Oktober 2018 dengan Hakim pendamping Ibu Dra.Hj. Siti Aminah, M.H. dan Ibu
Dra. Hj. Ummi Kalsum HS Lestaluhu, M.H.

Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

Hormat Kami,

Wakil Ketua,



H. A. Rif'an, S.H.M.Hum
NIP. 19601023 199203 1 001



PENGADILAN AGAMA KELAS I.A MATARAM

Jl. Langko No. 03, Telp. (0370) 621324, 644641, Fax. (0370) 633160

E-Mail : pa.mataram@yahoo.co.id

Website : www.pamataram.go.id

MATARAM

Kode Dokumen : TOP/04/01/IV/2017/FM/PA.Mtr

Nomor Revisi : 00

Tgl Efektif : 01/11/2015

SURAT KETERANGAN

W22-A1366 / HK.05/II/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Panitera Pengadilan Agama Mataram menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : ANDRI SABILA'ULA
 NIM : 14210122
 Fakultas : Syariah (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 Jurusan : Al Ahwal Al Syakhshiyah

telah mengadakan prapenelitian (pra research) di Pengadilan Agama Mataram dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang berjudul " Implementasi Penegakan Disiplin Kerja Hakim Pasca Perma No. 7 Tahun 2016 (Studi di Pengadilan Agama Mataram Kelas I.A).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 19 Pebruari 2018

Panitera,

Marsoan, S. H.

Tembusan :

Yth. Ketua Pengadilan Agama Mataram.(sebagai laporan)

BIODATA MAHASISWA



Nama : Adri Sabila 'Ula
NIM : 14210122
Tempat Tanggal Lahir : Buntok, 3 Oktober 1992
Fakultas / Jurusan : Syariah / Al-Ahwal Al-Syakhsiiyah
Tahun Masuk : 2014
Alamat Rumah : Blok Kadutilu, No. 27, Rt/Rw: 001/001, Desa
Sindang mekar, Kecamatan Dukupuntang,
Cirebon.
No. HP : 082234440545
E-Mail : jendjenggot@yahoo.com

Riwayat Pendidikan:

A. Pendidikan Formal:

- SDN 1 Sindang Mekar
- Pondok Pesantren Darussalam Gontor
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

B. Pendidikan Non Formal:

- **Ma'had Sunan Ampel Al-'Aly (MSAA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014-2015**
- **Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKBBA) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**
- **Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKBBI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

Pengalaman Organisasi:

1. **Ketua Angkatan Al- Ahwal Al-Syakhsyiyah 2014**
2. **Musyrif Ma'had Sunan Ampel Al-'Aly (MSAA) UIN Maulana MALaik Ibrahim Malang**
 - Tahun 2015-2016 sebagai CO Divisi Kesantrian Mabna Al-Faroby
 - Tahun 2016-1017 sebagai Sekertaris dan Bendahara Mabna Al-Ghazaly
3. **Persatuan Mahasiswa Alumni Darusssalam (Permada)**
 - Tahun 2014 s/d 2016 sebagai Anggota
 - Tahun 2016/2017 sebagai Ketua
4. **Unit Kegiatan Mahasiswa UKM SIMFONI FM UIN Maulana MALaik Ibrahim Malang**
 - Tahun 2015-2016 sebagai Staff Divisi HRD
 - Tahun 2016-2017 sebagai CO Divisi HRD
5. **Dewan Eksekutif Mahasiswa Fak. Syariah**
 - Tahun 2017-2018 sebagai Wakil Ketua