
Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparat Keadilan

Salman Luthan dan Agus Triyanta

Gunjingan tentang merosotnya kualitas sumber daya manusia di kalangan aparat penegak hukum sudah cukup lama. Harus dikatakan bahwa pendekatan profesional harus disertai dengan komitmen moral. Tulisan ini melihat banyaknya misi yang dibarwa oleh aparat adalah salah satu sebab yang membuat kalangan penegak hukum mengalami distorsi profesionalisme. Tulisan ini ingin menjelaskan bagaimana cara untuk memangkas dilema-dilema tersebut. Meski semuanya tetap bergantung kembali pada aparatnya.

Meski sepanjang sejarah peradilan para aparat penegak hukum (khususnya mereka yang terlibat dengan dunia Peradilan) senantiasa disorot, digunjing lewat satire, sarkasme, dan bahkan adagium-adagium yang bersifat anekdotal yang muncul sebagai refleksi atas ketidakpuasan rakyat terhadap aparat Peradilan, namun kasus-kasus yang sering tidak jelas ujung penyelesaiannya dalam beberapa waktu terakhir ini,¹⁾ telah memberikan, bukan saja

pengabsahan yang jelas terhadap sindiran-sindiran yang selama ini lebih sebagai 'mitos' dari pada realitas, namun telah juga memupus harapan-harapan untuk terwujudnya keadilan dan egalitarianitas. Hal itu menunjukkan bahwa telah demikian kronisnya kelemahan yang menjangkiti dunia peradilan kita, sekaligus menegaskan bahwa memang sudah saatnya kesan itu dikikis dengan perbaikan/pengembangan sumber daya manusianya.

¹⁾Banyak kasus-kasus besar dengan penyelesaian (berakhir) yang tidak transparan, atau minimal, kurang memuaskan rakyat banyak dan hanya memuaskan segmen masyarakat tertentu yang punya bargaining power kuat, misalnya Kasus Marsinah di Jawa Timur (Gatra, edisi, 20 Mei 1995), juga 'lolos'-nya Edi Tansil, baik dari Pengadilan, maupun 'lolos' dalam arti sebenarnya dari Lembaga Pemasyarakatan, ditambah dengan terbongkarnya di kemudian hari disuapnya hakim yang mengadili Edi Tansil (*Forum Keadilan*, edisi no. 23 Th. IV, 26 Februari 1996, serta *Sinar*, edisi 16 Februari 1996).

Tanpa adanya upaya yang serius untuk mengikis habis penyelewengan-penyelewengan semacam itu, perjalanan peradilan yang ada akan tetap menjadi suatu ironi dilihat dari perspektif demokratisasi dan keterbukaan, dua variabel yang dianggap paling urgen sebagai prasyarat untuk bisa eksis dan kompetitif di era global. Selama ironisme itu ada, amat sulit dibayangkan bahwa Indonesia akan tegar menghadapi berturan arus global yang tidak lagi melihat budaya dan karakter bangsa.

Kehidupan yang semakin sophisticated, mengimplikasikan lahirnya konflik yang complicated, menuntut adanya institusi peradilan yang sehat dan responsif. Untuk itu, SDM (sumber daya manusia) aparat peradilan mendapatkan tantangan yang paling mendesak. Dalam konteks semacam ini, permasalahan di seputar Sumber Daya Manusia Lembaga Peradilan kita harus senantiasa disorot dan didiskusikan, untuk selanjutnya perlu diprediksikan formulasi pemberdayaan serta peningkatan kualitasnya guna menghadapi era global di masa mendatang.

Peradilan Sebagai Pilar Penegakan Hukum

Hukum dibuat adalah untuk ditegakkan, karena tanpa hukum, kehidupan masyarakat tidak akan berjalan secara baik, karena masyarakat itu sendiri juga dibangun di atas pondasi hukum. Bahkan, setiap institusi, baik itu yang berkaitan dengan ekonomi,

pemerintahan, keluarga, agama, atau pun pendidikan, berhubungan secara langsung dengan pondasi hukum ini.²⁾ Karenanya, kegagalan masyarakat dalam mematuhi hukum akan menyebabkan terganggunya ketertiban sosial.

Dengan demikian, untuk merealisasikan tujuan-tujuan hukum pun, tidak akan bisa dilepaskan dari komponen-komponen yang ada dalam sistem hukum dan faktor-faktor sosial di luar sistem hukum. Adapun komponen-komponen sistem hukum yang berpengaruh terhadap bekerjanya hukum adalah, komponen yang bersifat struktural (kelembagaan), komponen kultural dan komponen substantif (*output*). Komponen kultural adalah nilai-nilai dan sikap-sikap yang mengikat sistem itu.³⁾

Ada tiga syarat untuk dimungkinkan tegaknya hukum dan keadilan di masyarakat. *Pertama*, adanya peraturan hukum yang sesuai dengan aspirasi masyarakat. *Kedua*, adanya aparat penegak hukum yang profesional dan bermental tangguh atau memiliki integritas moral terpuji. *Ketiga*, adanya kesadaran hukum masyarakat yang memungkinkan dilaksanakannya penegakan hukum.⁴⁾

Pendapat lain menyatakan, bahwa bukan hanya tiga faktor itu saja yang berpengaruh terhadap proses penegakan hukum, namun ada lima faktor; faktor hukum, penegak hukum, sarana atau fasilitas, faktor masyarakat serta faktor kebudayaan.⁵⁾

Baik dari pendapat pertama maupun kedua, keduanya sama-sama meletakkan

²⁾Harry Caldweel, *Basic Law Enforcement*, dikutip dari: Soedjono, *Penegakan Hukum dalam Sistem Pertahanan Sipil*, Karya Nusantara, Bandung, tt, hlm. 18.

³⁾Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1998, hlm. 106.

⁴⁾Baharudin Lopa, *Permasalahan Pembinaan dan Penegakan Hukum di Indonesia*, cet. I, Bulan Bintang, Jakarta, 1987, hlm. 3 - 4.

⁵⁾Soerjono Soekanto, *Pelaksanaan Hukum dalam Masa Transisi, dalam: BPHN, Kesadaran Hukum Masyarakat dalam Masa Transisi*, Bina Cipta, tt, hlm. 97.

faktor aparat penegak hukum sebagai sebuah faktor dan variabel yang itu secara aktif dan intens menentukan tegaknya sebuah hukum (penegakan hukum). Proses penegakan hukum yang menitikberatkan kepada peran aparat penegak hukum (manusianya) disebut sebagai pendekatan *fungsional*. Artinya, sejauh mana fungsi-fungsi yang melekat dalam profesi atau pekerjaan yang diemban oleh aparat penegak hukum itu dapat diimplementasikan. Apabila fungsi-fungsi yang diemban oleh aparat penegak hukum (meskipun kadang-kadang tidak mencapai sasaran yang dikehendaki hukum) telah berjalan sesuai dengan mekanismenya, maka proses penegakan hukum itu dapat dikatakan berhasil.

Pendekatan lain dalam proses penegakan hukum adalah pendekatan struktural, yaitu proses penegakan hukum yang menitikberatkan kepada peranan kelembagaan (hubungan-hubungan kekuasaan di dalam maupun di luar struktur kelembagaan). Apakah struktur-struktur kekuasaan itu mendorong atau menghambat tugas aparatur dalam proses penegakan hukum?

Pendekatan fungsional dalam proses penegakan hukum selalu menuntut pengembangan SDM aparat penegak hukum. Karena gagal atau berhasilnya proses penegakan hukum tergantung kepada aparat pelaksananya. Kualitas SDM penegak hukum tidak cukup hanya dengan penguasaan ilmu dan ketrampilan hukum, namun juga harus didukung oleh kualitas moral. Dengan kata lain penegak hukum yang ideal adalah penegak hukum yang profesional.

Ukuran profesional tidak hanya menyangkut penguasaan teori dalam disiplin ilmu dan penguasaan ketrampilan teknis

dalam operasional, namun juga berkaitan dengan komitmen moral terhadap cita-cita profesi, dan pengabdian kepada kepentingan masyarakat luas. Hal ini tidak berarti bahwa dalam profesionalisme terlepas dari pamrih uang, namun kedudukan materi hanya sebagai alat, bukan sebagai tujuan, dan juga, karena profesionalitas itu merupakan sebuah prestasi, maka materi (uang) akan didapatkan sebagai kontra prestasinya.

Kompleksitas Permasalahan dalam Tubuh Aparat Peradilan

Hukum adalah dunia yang esoterik, yaitu dunia yang hanya dapat dimasuki oleh orang-orang yang mempunyai keahlian khusus dan terdidik untuk menangani hukum.⁶⁾ Karena itu yang dapat menjadi aparat penegak hukum terbatas pada orang-orang yang memiliki latar belakang pendidikan hukum.

Prasyarat formal untuk dapat menjalankan profesi sebagai penasehat hukum, atau menjalankan pekerjaan sebagai jaksa dan hakim adalah Sarjana Hukum, kecuali untuk hakim agama yang dimungkinkan juga dari lulusan Fakultas Syari'ah. Persyaratan ini tidak berlaku bagi polisi yang mempunyai kewenangan untuk mengadakan penyidikan dalam sistem peradilan pidana.

Keempat aparat penegak hukum tersebut (catur wangsa) harus dilihat sebagai suatu kesatuan sistem yang tidak dapat dipisah-pisahkan. Artinya, keberadaan masing-masing aparat penegak hukum itu adalah untuk mensukseskan proses penegakan hukum melalui mekanisme sistem peradilan. Aparat-aparat penegak hukum

⁶⁾Philip Selznik, *The Sociology of Law*, dikutip dari; Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1988, hlm. 11.

merupakan unsur kelengkapan sistem peradilan. Jika keberadaan aparat penegak hukum tidak dilihat dalam konteks sistem peradilan, maka dapat timbul kesan yang salah terhadap peran mereka dalam proses penegakan hukum. Penasehat hukum misalnya, dapat dipandang sebagai aparat yang membela kesalahan orang lain, sedangkan jaksa dapat dianggap sebagai aparat yang selalu mencari-cari kesalahan terdakwa.

Secara sosiologis, maka setiap penegak hukum tersebut mempunyai status dan peranan (role). Kedudukan sosial merupakan posisi tertentu di dalam struktur kemasyarakatan. Pemegang peranan (*role occupant*) dapat dibedakan dari:⁷⁾

1. Peranan ideal (*ideal role*)
2. Peranan yang seharusnya (*expected role*)
3. Peranan yang dianggap diri sendiri (*percieved role*)
4. Peranan yang sebenarnya (*actual role*).

Sebenarnya tidak ada perbedaan antara peranan ideal dengan peranan yang seharusnya, karena keduanya merupakan suatu harapan atau cita-cita, baik harapan hukum, moral, agama, dan harapan masyarakat terhadap aparat penegak hukum. Peranan yang dianggap diri sendiri merupakan pemahaman aparat penegak hukum terhadap tugas atau pekerjaan yang harus dijalankannya setelah adanya proses sosialisasi nilai-nilai. Sedangkan peranan yang sebenarnya merupakan realitas penampilan peran penegak hukum dalam

menangani kasus-kasus hukum konkrit yang terjadi dalam masyarakat.

Hukum menghendaki agar aparat penegak hukum dalam menjalankan perannya harus mengikuti standar-standar perilaku yang digariskan kaidah-kaidah hukum. Asumsinya, jika aparat penegak hukum mengikuti standar perilaku tersebut, maka proses penegakan hukum akan dapat berjalan dengan baik, dan tujuan penegakan hukum akan tercapai pula. Dan sebaliknya, penyimpangan dari standar perilaku tersebut akan mengakibatkan terganggunya proses penegakan hukum, dan tidak tercapainya tujuan penegakan hukum.

Sebagaimana yang diketahui sekarang ini, bahwa Distorsi profesionalisme ditandai oleh makin merosotnya komitmen moral terhadap cita-cita profesi (*professional mentality*, memudarnya motivasi kerja altruistik dalam melayani masyarakat (*working motivation*), dan berkembangnya semangat anti intelektual dalam proses penegakan hukum, khususnya di dunia peradilan.

Merosotnya komitmen moral terhadap cita-cita profesi dapat diamati dari makin melembaganya penyelewengan cita-cita profesi, baik melalui praktek dagang hukum, suap menyuap, maupun kolusi.⁸⁾ Cukup banyak aparat penegak hukum yang tidak berperilaku sebagai abdi hukum dan keadilan, tapi justru menjadi pemerkosa hukum dan nilai-nilai keadilan itu sendiri.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa putusan hakim bisa diatur (dikompromikan) sesuai permintaan pihak yang berperkara dengan kompensasi sejumlah uang. Tolok

⁷⁾Soerjono Soekanto, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Rajawali, Jakarta, 1983, hlm. 11.

⁸⁾Isu suap-menyuap dan kolusi ini meruyak dengan dipicu oleh terbongkarnya Kolusi di Mahkamah Agung (*Forum Keadilan*, No. 23 Th IV, 26 Februari 1996, dan *Sinar*, edisi 17 Februari 1996).

ukur uang kompensasi tergantung kepada bobot kasus (nilai uangnya) dan berat ringannya putusan yang diharapkan. Semakin tinggi bobot perkara, semakin tinggi pula kompensasinya, dan semakin ringan vonis yang dimintakan, semakin besar pula uang balas jasanya, begitu pula sebaliknya.

Cukup banyak penegak hukum yang telah menggadaikan idealismenya (cita-cita profesi) demi untuk mendapatkan uang guna memperkaya diri. Motto perjuangan *fiat justitia roeat coelum*, yang artinya, tegakkan keadilan meskipun langit akan runtuh, telah diselewengkan untuk "demi uang meskipun keadilan akan hancur".

Kode etik profesi yang merupakan standar moral perilaku kaum profesional tidak lagi dipedomani dalam menjalankan profesi atau pekerjaan. Motivasi kerja altruistik dalam pelayanan hukum sudah ditinggalkan pula, para pengacara lebih mengedepankan kepentingan pribadi daripada kepentingan klien. Para hakim lebih mengutamakan ambisinya daripada misi hukum dan keadilan. Kecenderungan yang sama juga melanda jaksa dan polisi.

Karena vonis bisa diatur, maka tumbuh budaya anti intelektual di lingkungan aparat penegak hukum. Untuk bisa eksis di dunia peradilan tidak perlu menjadi penegak hukum yang andal, memiliki wawasan pemikiran luas, keterampilan beracara yang bagus, dan dedikasi tinggi terhadap cita-cita profesi. Tapi cukup dengan kemampuan berkompromi dan keberanian melakukan sogok menyogok dan kolusi.

Akibat kondisi pengadilan tersebut, tumbuh apatisme untuk mengembangkan kemampuan intelektual di kalangan aparat penegak hukum. Untuk apa bersusah payah mengembangkan wawasan pemikiran

dan keterampilan beracara, jika yang menentukan kemenangan dalam persidangan adalah uang.

Dalam situasi seperti itu berperkara di pengadilan adalah *gambling*, sebuah perjudian,⁹⁾ karena tidak ada standar profesional baku yang dapat dijadikan tolok ukur untuk menentukan kemenangan dalam berperkara. Mungkin karena muak dengan dunia hukum yang penuh dengan tipu muslihat dan ketidakadilan, menyebabkan Shakspeare membuat suatu ungkapan yang sangat sarkastik *the first thing we do, let's kill all the lawyers*.

Masyarakat mengharapkan agar aparat penegak hukum dalam menjalankan profesi dan pekerjaannya jangan hanya menjadi corong hukum atau undang-undang, karena dalam kenyataannya, undang-undang tidak selalu mencerminkan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dengan kata lain, masyarakat lebih menghendaki aparat penegak hukum sebagai penegak keadilan dari pada sekedar penerap kaidah-kaidah hukum belaka.

Peran ideal yang dikehendaki oleh hukum dan masyarakat terhadap aparat penegak hukum tersebut kemudian disosialisasikan oleh induk organisasinya terhadap para anggotanya. Dengan proses sosialisasi itu, aparat penegak hukum mempunyai persepsi terhadap peran yang harus dijalankannya. Sosialisasi nilai-nilai ini mempunyai peranan penting dalam pembentukan sikap dasar aparat penegak hukum, karena keliru dalam mempersepsikan peran akan berakibat pada kegagalan dalam tugas.

Hubungan antara aparat penegak hukum dengan proses penegakan hukum adalah relasi kausalitas, di mana aparat pe-

⁹⁾Marc Galenter dalam Mario Cappaletty, *Acces to Justice and the Welfare State*, tp, tt, 1980, hlm. 157.

negak hukum merupakan faktor determinan, sedangkan penegakan hukum merupakan faktor indeterminan. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan atau kegagalan proses penegakan hukum.

Keharusan Peningkatan Kualitas SDM Aparat

Keunggulan sumber daya manusia dalam penguasaan ilmu dan teknologi akan memberikan nilai tambah dalam penciptaan produk-produk industri bagi kebutuhan hidup manusia, dan pemberian jasa pelayanan kepada masyarakat. Semakin canggih penguasaan ilmu dan teknologi, maka akan semakin besar nilai tambah yang akan diperoleh dalam pemanfaatan ilmu dan teknologi itu bagi kehidupan manusia.

Untuk kepentingan penegakan hukum, kualitas sumber daya manusia tidak cukup hanya dengan penguasaan ilmu dan keterampilan (*skill*) saja, namun juga harus didukung oleh kualitas moral aparat penegak hukum. Dengan kata lain, aparat penegak hukum harus profesional.

Dengan demikian, hukum yang adil akan dapat ditegakkan secara adil apabila aparatnya terampil dan bermental baik, dan sebaiknya akan bersifat *opressif* dan menindas apabila berada di tangan aparat penegak hukum yang bermental buruk. Bahkan, hukum yang kurang adil akan menjadi relatif lebih bersifat humanis di tangan aparat yang baik. Bukan saja dari segi efek dan pengaruhnya dalam pemberlakuan *punishment*, namun faktor aparat penegak hukum akan secara intens berefek pada kepatuhan masyarakat terhadap hukum. Pe-

negak hukum yang bagus dari segi mentalitas dan profesionalitas, akan mendorong masyarakat untuk mematuhi hukum. Sebaliknya aparat penegak hukum yang buruk secara mental dan profesionalitas justru akan merangsang masyarakat untuk melanggar hukum yang berlaku.

Walaupun demikian, dalam realitanya upaya untuk mewujudkan peranan dan temperamen yang ideal tersebut tidaklah mudah, termasuk bagi aparat penegak hukum yang berkualitas sekalipun. Hal itu disebabkan karena di samping begitu banyak tantangan yang dihadapi, juga begitu banyak kepentingan yang terkait dalam proses penegakan hukum. Dengan kata lain, banyak faktor yang menyebabkan aparat penegak hukum tidak berhasil dalam menjalankan peran idealnya.

Menambah kompleksitas upaya perwujudan peran ideal itu, adalah bahwa walaupun pola ideal tentang peranan yang diharapkan dari dirinya sudah jelas, namun ia juga membawa nilai-nilai sendiri; nilai-nilai organisasi, dan nilai-nilai kelompoknya. Nilai-nilai itu berakumulasi menjadi satu dalam membentuk kepribadiannya. Untuk itulah, dalam upaya perwujudan peran ideal ini perlu dilihat secara kontekstual bagaimana latar belakang; baik pendidikan, kehidupan dan budaya dari aparat penegak hukum tersebut. Karena, keterperosokan aparat serta keterjebakannya ke dalam peran-peran yang tidak ideal itu tidak terjadi secara sporadis. Manusia, senantiasa terjatuh di luar bagan yang telah dibuat disebabkan karena beberapa hal, yaitu:¹⁰

1. kepribadiannya,
2. asal-usul sosialnya,

¹⁰Satjipto Rahardjo, *Aneka Persoalan Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1988, hlm. 20.

3. tingkat perkembangan dirinya,
4. kepentingan-kepentingan ekonominya,
5. keyakinan politiknya, dan
6. pandangan hidupnya.

Pada saat aparat penegak hukum itu memainkan peran, banyak tantangan yang dihadapinya, baik tantangan yang bermuasal pada sistem hukum, ataupun yang berasal dari luar sistem hukum. Tantangan pertama dalam sistem hukum adalah upaya menangkap makna, isi dan spirit yang terkandung dalam kaidah-kaidah hukum. Meskipun dalam kaca mata normatif rumusan hukum (undang-undang) itu sudah cukup jelas, namun secara sosiologis ternyata tidak mudah bagi aparat penegak hukum menangkap makna, isi dan spirit peraturan tersebut. Dengan kata lain, undang-undang itu tidak siap pakai, dan karena itu masih diperlukan interpretasi terhadap kaidah-kaidah hukum tersebut.

Setiap aparat penegak hukum akan berupaya mencari kandungan isi peraturan dengan cara menafsirkan peraturan tersebut. Dalam proses penafsiran ini, tidak semua aparat dapat memahami makna peraturan tersebut, mungkin karena keterbatasan pengetahuan. Kelemahan dalam memahami isi dan spirit undang-undang ini merupakan cacat yuridis pertama dalam mengaplikasikan peraturan.

Dalam kaitannya dengan tantangan dari luar sistem hukum itu, tantangan itu bisa muncul di lapangan pada saat aparat itu akan menegakkan hukum. Hal itu bisa berujud kebiasaan-kebiasaan masyarakat yang tidak menunjang bagi pelaksanaan tugas penegak hukum, misalnya rendahnya kesadaran hukum masyarakat dan berlangsungnya praktik-praktik kolusi (suap-menyuap dan sogok menyogok) dalam praktik penegakan hukum.

Melihat itu semua, Pengembangan SDM merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) yang sedang menjadi trend dalam pembangunan di tanah air kita pada waktu sekarang ini. Sedangkan aspek lain dari manajemen SDM adalah proses pengadaan dan kebijakan pemanfaatan SDM dalam organisasi atau perusahaan.

Pengembangan SDM adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja atau tenaga profesi untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Upaya itu dilakukan melalui rangkaian program yang khusus dirancang oleh organisasi dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memperbaiki sikap melalui berbagai macam aktivitas.

Metode pendekatan yang digunakan dalam manajemen SDM adalah pendekatan proaktif (*proactive approach*), yaitu pendekatan antisipatif terhadap masalah yang akan terjadi pada waktu yang akan datang. Namun pendekatan ini belum masyarakat pada institusi-institusi penegakan hukum.

Pendekatan proaktif ini sudah seharusnya mulai digunakan dalam penyusunan program-program pengembangan SDM penegak hukum, agar pengetahuan dan keterampilan penegak hukum tidak tertinggal dari kelecikan dan tipu muslihat para pelanggar hukum. Selama ini kita selalu bersikap reaktif terhadap perkembangan kejahatan dan pelanggaran hukum.

Untuk memilih jenis program pengembangan dan menentukan sarana pengembangan apa yang tepat, maka terlebih dahulu perlu diidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi, baik tantangan dalam lingkungan internal institusi penegakan hukum, lingkungan eksternal dalam masyarakat, dan tantangan profesionalisme.

Tantangan dalam institusi penegakan hukum adalah terbatasnya jumlah personil, terutama untuk kepolisian, dan kurangnya sarana dan prasarana. Tantangan eksternal dari masyarakat adalah kurangnya kepercayaan kepada penegak hukum, merosotnya wibawa hukum, dan melembaganya budaya budaya hedonistik dan konsumeristik dalam masyarakat. Sedangkan tantangan profesional meliputi kurangnya wawasan pemikiran dan keterampilan teknis untuk bekerja, rendahnya motivasi kerja dan penghayatan terhadap cita-cita profesi, dan rusaknya mental aparat penegak hukum.

Berdasarkan tantangan-tantangan yang dihadapi tersebut, maka pengembangan SDM penegak hukum harus diarahkan pada pengembangan kemampuan profesional dan pembinaan mentalitas. Dengan demikian program-program pengembangan harus mengacu kepada peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja, penumbuhan motivasi kerja, penghayatan cita-cita profesi, dan peningkatan moralitas personal.

Program-program tersebut dapat dilaksanakan melalui sarana pendidikan dan latihan, baik berupa pendidikan formal lanjutan maupun dalam bentuk kursus-kursus pendalaman (*refreshing courses*). Di samping itu, dapat juga digunakan sarana rotasi dan promosi jabatan, pemindahan, konseling, dan keikutsertaan dalam kegiatan ilmiah. Pembinaan mentalitas penegak hukum dilakukan pembinaan sikap mental keagamaan. Hanya dengan upaya pengembangan SDM secara serius kredibilitas aparat penegak hukum dapat diperbaiki dan wibawa hukum dapat dipulihkan.

Perlunya Budaya Bernegara yang Kondusif bagi Peningkatan SDM

Intervensi lembaga ekstra yudisial dalam proses penegakan hukum dapat pula mempengaruhi keputusan akhir yang akan diambil aparat penegak hukum. Pengaruh lembaga-lembaga ekstra yudisial ini sangat kuat, karena biasanya lembaga tersebut memiliki kekuasaan atau kekuatan bargaining politik yang sangat tinggi.

Bukan hanya lembaga ekstra yudisial saja yang memiliki pengaruh kuat dalam masalah ini, namun segmen-segmen tertentu dalam masyarakat bisa juga. Ada beberapa keuntungan yang dimiliki oleh kelompok masyarakat yang mempunyai sumber daya ekonomi kuat, politik dan kekuasaan yaitu: mempunyai intelegensia tinggi, punya akses terhadap kaum profesional, punya jalinan hubungan informal dengan para pejabat, punya kredibilitas dalam konflik yang panjang, dan pandai menggunakan strategi yang licik.¹¹⁾

Kondisi seperti ini tentu membawa pengaruh terhadap proses penegakan hukum di pengadilan. Dengan kata lain, kelompok masyarakat yang memiliki status sosial tinggi, yang didukung oleh kondisi ekonomi kuat tentu lebih memiliki akses untuk mendapatkan keadilan.

Dalam proses peradilan yang jujur dan fair orang-orang kaya, orang-orang yang punya kekuasaan, dan orang yang berpendidikan, punya peluang sangat besar untuk memenangkan perkara dalam proses peradilan, karena punya sumber daya ekonomi, politik, kekuasaan dan inteligensi. Apalagi jika proses peradilan itu tidak berlangsung secara jujur, penuh dengan manipulasi dan kolusi.

¹¹⁾Maec Galenter, *Why the Haves Come Out Ahead: Speculation of The Limit of Legal Change*, Fall, tt, 1979, hlm. 36.

Walaupun profesionalisme ini mempunyai arti penting dalam proses penegakan hukum, namun sayang, semangat profesionalisme ini makin mengalami kemerosotan di kalangan aparat penegak hukum kita. Banyak di antara mereka yang tidak mencerminkan sikap dan kepribadian seorang profesional. Dengan kata lain, dunia penegakan hukum kita sedang mengalami distorsi profesionalisme.

Untuk itu, distorsi ini hanya akan berakhir antara lain apabila budaya bernegara yang kurang sehat yang telah melingkupi lembaga-lembaga negara bisa dipangkas. Selama tidak ada aksi yang serius untuk memangkas siklus-siklus ketidakberesan itu, maka tidak akan pernah didapati ruang yang kondusif bagi tumbuhnya peradilan yang baik dengan kualitas yang tinggi. Karena peradilan tidak lain kecuali salah satu dari sekian banyak anasir penopang keberlangsungan negara ini.

Walaupun begitu banyak misi yang diembannya, baik misi hukum, misi organisasi, dan misi dirinya sendiri serta kepentingan-kepentingan di luar sistem hukum, seperti kepentingan masyarakat dan penguasaan, pada akhirnya semuanya akan terpulang kepada aparat penegak hukum untuk mengedepankan misi yang mana, dan kepentingan siapa.

Aparat penegak hukum mempunyai peranan yang sangat — untuk tidak disebut paling strategis — dalam penegakan hukum, karena di tangan penegak hukumlah ketentuan hukum yang bersifat abstrak itu menjadi sesuatu yang kongkrit dalam kehidupan masyarakat. Apakah hukum yang

baik dapat ditegakkan secara baik atau hukum yang kurang baik dapat menjadi lebih baik dalam pelaksanaannya, atau sebaliknya sangat tergantung kepada aparat penegak hukum. ●

Daftar Pustaka

Baharudin Lopa. *Permasalahan Pembinaan dan Penegakan Hukum*, cet- 1, Bulan Bintang, Jakarta, 1987.

Cappaletty, Mario, *Acces to Justice and the Welfare State*, tp,tt,1980.

Galanter, Marc. "Why The Haves Come Out Ahead", *Journal Law and Saociety*, 1979.

Satjipto Rahadjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1988.

—, *Aneka Persoalan Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1988.

Soedjono, *Penegakan Hukum dalam Sistem Pertahanan Sipil*, Karya Nusantara, Bandung, tt.

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1983.

Wither. *Human Resoueces Management*, 1993.

BPHN, *Kesadaran Hukum Masyarakat dalam Masa Transisi*, Bina Cipta, tt.

Gatra, edisi 20 Mei 1985

—, edisi 17 Juli 1996

Forum Keadilan, edisi no. 23 Th IV 26 Pebruari 1996

Sinar edisi 17 Pebruari 1996

Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali, 1983.