

Putusan dan Eksekusi

(Refleksi tentang Sinergitas Hakim dan Kepaniteraan)



*Oleh: H. Asmu'i Syarkowi
(Hakim Tinggi PTA Jayapura)*

Putusan merupakan puncak dari suatu persidangan perkara di pengadilan. Pejabat yang berwenang membuatnya adalah hakim yang menangani perkara. Meskipun kewenangan membuat ada padanya, namun dalam suatu kasus sengketa setelah lahirnya putusan, hakim tidak bisa ikut campur tangan bagaimana kelangusungan putusan yang dibuat. Satu-satunya urusan administrasi yang berkaitan dengan perkara yang diputus yang masih tersisa, setelah hakim memutus perkara, adalah meminutasi berkas perkara. Dalam perkara *e-court* tugas tersebut ditambah lagi dengan kewajiban mengunggah putusan dalam Sistem Informasi Pengadilan (SIP). Sedangkan terhadap materi putusan yang dibuatnya—seperti harus diapakan, menghadapi para pihak setelah putusan--bukan lagi urusannya.

Ada institusi (unit kerja) lain yang akan mengurus kemungkinan-kemungkinan yang terjadi setelah putusan dijatuhkan. Institusi lain tersebut tidak lain adalah para pejabat yang diberi kewenangan 'menindaklanjuti' putusan apabila di kemudian hari diperlukan. Pejabat lain tersebut ialah ketua, panitera, dan jurusita. Sudah barang tentu, problem itu muncul ketika putusan itu tidak dijalankan secara suka rela oleh pihak yang kalah (tergugat) dan berujung dimohonkannya eksekusi putusan.

Dengan demikian dalam konteks putusan, ada dua kelompok organ pengadilan, pertama Hakim sebagai pembuat putusan dan kedua, ketua, panitera/ jurusita sebagai para pejabat yang akan terlibat langsung ketika pelaksanaan putusan. Dua kelompok pejabat tersebut tidak boleh abai satu sama lain. Hakim sebagai pekerja di ranah hulu, saat menulis putusan yang ia pertanggung jawabkan langsung kepada tuhan, di samping harus benar-benar memenuhi standar kualifikasi sebagai putusan yang benar-benar mengadili materi perkara yang diperiksa, hakim juga harus memikirkan bagaimana agar kalimat-kalimat yang ia tulis dalam putusan itu tidak menyisakan problem di kemudian hari. Kalimat-kalimat putusan yang paling harus menjadi *concern* hakim pemutus adalah saat ia menyusun redaksi amar. Secara teori, semua hakim pasti sudah sangat paham, apa amar dan bagaimana kriteria redaksi amar ideal yang harus dibuatnya. Akan tetapi, secara teknis sering di luar ekspektasi. Wawasan keilmuan hukum hakim dan ketrampilan di bidang kebahasaan, sering menjadi kendala pembuatan amar. Apa yang dianggapnya sudah ideal (seperti: sudah tegas dan jelas) menurut hakim sering dirasa kabur oleh pembaca, termasuk pihak kepaniteraan. Pada saat sama hakim kadang-kadang juga khilaf. Redaksi amar yang sudah dirancang sedemikian rupa, di luar kesengajaannya, ternyata keliru saat menuliskannya.

Dalam praktik, pejabat yang terlibat dalam urusan eksekusi juga ada yang melayangkan "*complain*" atas eksistensi amar putusan, seperti amar tidak jelas. Ujung-ujungnya ia hendak mengatakan bahwa putusan tidak bisa dilakukan eksekusi. Alasan yang sering muncul adalah karena amar tidak jelas. Bukan hanya disebabkan oleh masalah amar tidak bersifat menghukum (*condemnatoir*) tetapi kadang-kadang juga disebabkan oleh subjektivitas pelaksana eksekusi. Dalam hal amar tidak bersifat menghukum (tidak *condemnatoir*) tentu ada mekanisme memperbaikinya tetapi dalam hal subjektivitas perbedaan pemahaman yang berkaitan dengan redaksional amar, pimpinan pengadilan tentu harus berusaha menengahi, dalam hal ini

hakim yang memutus perkara, di satu pihak, dan panitera/jurusita sebagai pelaksana putusan, di pihak lain. Sebab, meskipun dalam satu kantor, dalam konteks eksistensi putusan, keduanya memang tidak ada hubungan hierarki.

Peran pimpinan tersebut sangat diperlukan juga disebabkan oleh realitas, bahwa sering terjadi sebuah eksekusi putusan baru terjadi setelah beberapa bulan atau bahkan beberapa tahun kemudian, saat para hakim pemutus perkara sudah tidak ada. Sebagai sesama hakim sekaligus penanggung jawab eksekusi pimpinanlah yang menjadi satu-satunya tempat bertanya, apabila terjadi kemusykilan dalam putusan saat mau dilaksanakan eksekusi.

Ilustrasi di atas, jelas memberikan pelajaran kepada kita, bahwa sinergitas kedua unit kerja (hakim dan kepaniteraan) dalam konteks eksistensi putusan merupakan sesuatu yang niscaya. Kedua institusi tersebut, sekali lagi, tidak boleh saling abai satu sama lain. Di satu pihak, Hakim tidak bisa asal membuat amar tanpa memikirkan secara teknis bagaimana melaksanakan amar itu ketika di kemudian hari dimintakan eksekusi oleh pihak yang berperkara. Di pihak lain, pihak kepaniteraan juga tidak bisa asal mengkritisi putusan, dengan mengatakan 'amar tidak jelas' tanpa bersedia berkomunikasi dengan para hakim. Saat para hakim yang memutus sudah pindah, kesediaan berkomunikasi dengan hakim yang ada, harus menjadi salah satu alternatif mengatasi kesulitan yang ada. Satu hal yang pasti, berkomunikasi dengan pimpinan (Ketua atau Wakil) merupakan keharusan. Pimpinan yang ada itulah yang dianggap mewakili para hakim yang tidak ada karena sudah pindah tugas, pensiun, atau bahkan meninggal. Sebab, di samping secara *ex officio*, Ketua merupakan penanggung jawab eksekusi, Ketua adalah juga seorang hakim. Sebagai hakim, seorang Ketua/Wakil tentu mempunyai ilmu yang kurang lebih sama dengan hakim yang putusannya sedang 'dipermasalahan'.

Di luar persoalan teknis tersebut, dalam rangka menjaga sinergitas hakim dan kepaniteraan, pimpinan pengadilan harus tetap 'mewaspada' setiap potensi, sekecil apa pun, yang dapat menimbulkan disharmoni dalam kantor. Di banyak tempat, disharmoni--sesama organ pengadilan dengan beda fungsi itu—konon juga disebabkan oleh kesenjangan kesejahteraan. Perbedaan sistem penggajian dan pembayaran tunjangan antara hakim dan kepaniteraan juga termasuk celah yang tampaknya menimbulkan kecemburuan. Dalam konteks demikian, sebagai pimpinan yang sekaligus pada dirinya melekat jabatan hakim, harus dapat mengayomi seluruh anak buahnya (baik hakim maupun non hakim). Dan, pada saat yang sama, ia juga harus dapat memberikan pencerahan tentang urgensi masing-masing aparat pengadilan yang ada. Pimpinan harus benar-benar dapat meyakinkan, bahwa perbedaan penghasilan yang ada hanyalah disebabkan oleh akibat adanya perbedaan "*standar kualifikasi*" dan "*bukan diskriminasi*". Realitas demikian harus tidak dapat dijadikan alasan untuk meninggalkan profesionalitas kinerja. Sebab, semua berkesempatan menjadi aparat pengadilan yang hebat pada ranahnya masing-masing. Yaitu, ketika semuanya bekerja sesuai dengan uraian pembagian tugas yang ada.

Pada akhirnya, dalam rangka mewujudkan peradilan yang agung, di samping sejumlah syarat yang lain, ayo selalu kita budayakan sinergitas kerja, dimulai dari kantor kita masing-masing!