

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PENANGANAN
PERKARA EKONOMI SYARIAH DI PENGADILAN
AGAMA BADUNG**

Oleh :

Moh. Irham Maulana,
muhammadirham23@gmail.com

Abstract

This paper describes the strategy of human resource development (judge) in increasing the quality of case handling of syariah economic peayanan in the judicial Institutions of religion. The focus of the study explained how development, strategy planning, training and development, evaluation and oversight of resources of economic justice of the Sharia Religious Court in Badung made using field studies are qualitative. The results of this study that in doing development resources in the judge did with several stages starting from the planning, training and development, performance appraisal, and controlling

Keywords: *human resource development, the sharia economic case, competence religion court*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di dunia yang memiliki kuantitas masyarakat muslim terbanyak bila di dibandingkan dengan negara-negara muslim lainnya. Sebagai mana yang terjadi di berbagai belahan dunia Islam lainnya, awal pertumbuhan ekonomi Islam di Indonesia ditandai dengan pendirian bank Islam/ bank Syariah, maka praktik ekonomi Islam di Indonesia ditandai dengan pendirian Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1991.

Dalam kurun waktu 1991-1998, perkembangan bank syariah di Indonesia tergolong lambat. Hal ini disebabkan karena tidak didukung oleh aspek perundang-undangan. Undang- undang yang tersedia pada saat itu adalah Undang-undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 72 Tahun 1992 yang merupakan salah satu peraturan pelaksanaan undang-undang tersebut. Namun karena perkembangan sistem ekonomi syariah di Indonesia kian pesat dan kebutuhan aspek hukum dalam bidang ekonomi syariah kian mendesak, pemerintah lambatlaun membentuk perundang-undangan yang dapat menjadi payung hukum dari segala bentuk kegiatan ekonomi yang menggunakan prinsip syariah. Terbukti pada tahun 1998 pemerintah mengundangkan Undang-undang No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan terhadap Undang- undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, yang didalamnya sudah memuat tentang operasi perbankan berdasarkan prinsip syariah. Sejak saat itulah semakin banyak masyarakat yang melakukan

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
kegiatan ekonomi dengan menggunakan sistem ekonomi syariah, karena
sudah ada payung hukum yangmelindunginya.

Dalam perkembangannya, sistem ekonomi syariah menjadi alternatif kegiatan ekonomi yang sangat diminati oleh para pelaku ekonomi di Indonesia. Ini terjadi karena terbukti sistem ekonomi syariah lebih handal dibandingkan dengan sistem ekonomi konvensional pada saat terjadi krisis moneter tahun 2007 lalu. Dengan semakin banyaknya para pelaku ekonomi yang menggunakan sistem ekonomi syariah, timbul problematika baru bahwa di dunia perbankan syariah pun mulai muncul beberapa permasalahan yang terjadi antara pihak nasabah dengan bank ataupun dengan pelaku ekonomi lainnya.

Ketika hal tersebut terjadi, ada dua cara yang bisa dilakukan sebagai jalan penyelesaian apabila terjadi permasalahan atau sengketa di bidang ekonomi syariah, yaitu dengan cara kekeluargaan/perdamaian yang dilakukan dengan pertemuan kedua belah pihak yang bersengketa (tanpa diajukan ke pengadilan), atau dengan cara persidangan yang diselesaikan dimuka pengadilan.

Ketika sengketa tersebut harus diselesaikan di muka pengadilan, maka lembaga Peradilan yang ditunjuk sebagai penyelesai sengketa dibidang ekonomi syariah adalah Lembaga Peradilan Agama. Lembaga Peradilan Agama sebagai sebuah badan peradilan yang melaksanakan kekuasaan kehakiman untuk menegakkan hukum dan keadilan bagi orang-orang yang beragama Islam. Menurut UU No. 7 Tahun 1989, Peradilan Agama hanya berwenang menyelesaikan perkara perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, dan sedekah.¹

Namun pasca diundangkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama membawa perubahan cukup signifikan bagi eksistensi Pengadilan Agama di Indonesia. Hal ini dikarenakan ada penambahan wewenang yang dibebankan kepada Pengadilan Agama terkait dengan penyelesaian sengketa ekonomi syariah, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 49 huruf i:

"Ketentuan Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: Pengadilan Agama bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam di bidang; perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah, dan ekonomi syari'ah"²

Bahkan pengadilan agama kian percaya diri ketika Mahkamah Konstitusi mengeluarkan surat putusan Nomor: 93/PUU-X/2012 pada

¹Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama

²Penjelasan Pasal 49 UU Nomor 3 Tahun 2006 yang merupakan revisi UU Nomor & Tahun 1989 tentang Peradilan Agama

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia tanggal 29 Agustus 2013. Putusan ini sekaligus mengakhiri dualisme (*choice of forum*) penyelesaian sengketa ekonomi syari'ah antara pengadilan agama dan peradilan umum. Karena memang sebelumnya sesuai dengan penjelasan Pasal 55 Ayat (2) yang menyatakan apabila terjadi persengketaan perbankan syari'ah, selain diselesaikan pengadilan agama, juga dapat diselesaikan melalui pengadilan dalam lingkungan peradilan umum.³ Tentu ini menjadi indikasi ketidakpastian hukum yang dapat menimbulkan kekacauan hukum. Oleh sebab itu, terhitung mulai tanggal 20 Maret 2006 penyelesaian perkara ekonomi syariah menjadi kewenangan absolute Pengadilan Agama. Dengan berpegang pada asas-asas proses penyelesaian perkara yang baik (A2 P3 B), hakim memeriksa perkara dengan perpedoman pada hukum acara perdata yang ada dengan sedikit penyesuaian dengan karakteristik sengketa ekonomi syari'ah. Proses peradilannya dilakukan sesuai tata cara dalam hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan Agama.

Perkara ekonomi syariah yang bisa dibilang masih merupakan hal baru di tengah masyarakat Indonesia terlebih dalam lingkungan peradilan agama, walaupun perkara ekonomi non-syariah sudah banyak muncul dan diselesaikan di muka pengadilan negeri, apabila pengadilan agama sebagai lembaga yang di tunjuk untuk menyelesaikan perkara- perkara ekonomi syariah tidak memiliki cukup sumber daya manusia yang mampu atau kompeten dalam memecahkan masalah dan memberikan solusi penyelesaian, akan berakibat fatal bagi eksistensi lembaga peradilan agama itu sendiri. Oleh karena itulah lembaga peradilan agama harus serius dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi terlaksananya kewenangan baru pengadilan agama dalam hal penyelesaian sengketa ekonomi syariahtersebut.

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber

daya manusia berarti sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas.⁴

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.⁵ Pengembangan sumber daya

³Kitab Undang-undang Ekonomi Syari'ah, UU Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah, (Bandung: Fokus Media), 101.

⁴M.M Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. (Bandung: Mizan, 1995), 110.

⁵Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. (Jakarta: Gramedia, 1994), 504

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.⁶ Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawainya kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.⁷

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diartikan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karieryang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia.

Selain itu yang menuntut adanya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, baik itu di lembaga atau organisasi publik maupun swasta adalah cepatnya perubahan-perubahan yang terjadi pada masyarakat. Perubahan tersebut meliputi segala hal mulai dari kehidupan sosial, iklim politik dan perkembangan teknologi. Hal ini memicu permasalahan-permasalahan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat juga semakin kompleks. Apabila tidak didukung dengan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan niscaya akan semakin kesulitan untuk memecahkan permasalahan atau mencari solusi dari permasalahan yang timbul.

Di dalam lembaga peradilan agama misalnya, tentu yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah seluruh pegawai yang ada di lembaga meliputi hakim, panitera, jurusita, karyawan dan lain-lain. Salah satu lembaga peradilan yang akan penulis kaji pengembangan sumber daya manusianya dalam penelitian ini adalah Pengadilan Agama Badung.

Pengadilan Agama Badung adalah salah satu lembaga Peradilan di bawah naungan Pengadilan Tinggi Agama Mataram yang berkedudukan di Jalan Raya Sempidi No.1 Kabupaten Badung Provinsi Bali.⁸ Menjadi hal

⁶Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., *Human Resource Management*. (Fort Worth: Harcourt College Published, 2001), 2

⁷Mondy dan Noe, *Human Resource Management*. (Massachusetts : Allyn & Bacon, 1991), 270

⁸www.pa-badung.go.id (di akses tanggal 23 november 2016)

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia yang menarik ketika Pengadilan Agama yang bertugas menyelesaikan perkara yang berdasarkan syariat islam namun justru mayoritas penduduknya adalah Non Muslim. Tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi Pengadilan Agama Badung untuk tetap eksis di tengah kaum mayoritas di Bali. Bahkan di tambah lagi juga beberapa penduduk Asing yang memiliki ikatan pernikahan dengan penduduk setempat beragama Islam. Maka dari itu tidak jarang Pengadilan Agama Badung menerima perkara yang bisa dibilang rumit karena para pihak yang berperkara salah satunya ada yang Non Muslim atau bahkan berkewarganegaraan Asing. Tetapi itu tidak menjadi soal bagi Pengadilan Agama Badung untuk tetap melayani dan menyelesaikan perkara dengan baik dan optimal sesuai dengan asas-asas keadilan yang diberlakukan. Melihat beberapa tantangan yang ada tersebut Pengadilan Agama Badung memandang penting aspek pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam bidang ekonomi syariah yang tergolong baru. Karena tiada lain untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan yang dilakukan sebuah lembaga, aspek Sumber daya manusianya lah yang menjadi faktor utama.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama berjalanya sebuah lembaga atau organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang mumpuni, mustahil sebuah lembaga/organisasi dapat mencapai kualitas yang maksimal. Terutama sebuah lembaga peradilan agama yang koncern di bidang pelayanan penyelesaian perkara harus lebih mengedepankan aspek kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini agar para pencari keadilan yang berkeinginan menyelesaikan perkaranya di Pengadilan Agama Badung merasa terlayani secara maksimal sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pelayanan dari lembaga tersebut.

Hal ini tentunya tidak mudah bagi Pengadilan Agama Badung. Perlu adanya strategi khusus yang harus dilakukan agar tugas tersebut terlaksana secara maksimal. Pengadilan Agama Badung dalam beberapa tahun terakhir telah menunjukkan adanya perubahan yang sangat signifikan terutama dari segi kualitas pelayanan. Maka dari itu tulisan ini berusaha untuk mendeskripsikan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan Oleh Pengadilan Agama Badung dalam meningkatkan kualitas dari Sumber Daya Hakim yang ada agar pelayanan penanganan perkara ekonomi syariah di Pengadilan Agama Badung dapat dilaksanakan secara profesional.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif. Karena peneliti bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, strategi, tindakan dan lain-lain, secara utuh dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁹ Terkait

⁹Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), 6.

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan jenis penelitian, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

Sesuai dengan tujuan dan pendekatan penelitian yang telah ditetapkan, maka teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data Model Analisis Interaktif dari Mills dan Huberman¹⁰ yang membagi kegiatan analisis data menjadi beberapa bagian, yaitu : pengumpulan data, pengelompokan menurut variable, reduksi data, penyajian data, memisahkan outlier data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pengadilan Agama Badung.

Perencanaan SDM adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat di ambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.¹¹ Perencanaan SDM berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia di suatu organisasi adalah sangat penting bukan saja bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan bagi masyarakat yang kan menggunakan jasa pelayanan dari organisasi tersebut.

Islam pun juga menerangkan bahwasanya perencanaan ini penting untuk dilakukan karena dalam Al Qur'an diceritakan bahwasanya Nabi Yusuf pernah diperintah untuk merencanakan sesuatu untuk mengantisipasi kejadian yang akan terjadi pada masa yang akan datang, yaitu dalam surat Yusuf ayat 47-49 sebagai berikut:¹²

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ ٤٧
ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعَ شِدَادٍ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تُحْصِنُونَ ٤٨
ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعْصِرُونَ ٤٩

"Yusuf berkata: "Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; Maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang Amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan. Kemudian setelah itu akan datang tahun yang padanya manusia diberi hujan (dengan cukup) dan dimasa itu mereka memeras anggur."(QS. Yusuf : 47-49).

¹⁰MB Milles & Huberman MA, *Qualitative Data Analisis a Source Book of New Method*.(London: Sage Publication Ltd), 23.

¹¹Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 249.

¹²Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*., 2014. 241.

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
Dari ayat ini dapat difahami bahwa Nabi Yusuf merencanakan program untuk beberapa tahun kedepan. Perencanaan akan memberikan gambaran yang utuh dan menyeluruh bagi masa depan sehingga mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dan optimal dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai sebuah lembaga pemerintahan, Pengadilan Agama Badung haruslah mempersiapkan dengan matang segala sesuatu yang akan menjadi capaiannya. Terutama dalam pengembangan sumber daya manusia dalam ranah penanganan perkara ekonomi syariah. Pengadilan Agama Badung harus mampu merencanakan terlebih dahulu apa yang akan di capai dari proses pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah, agarsegala sesuatu yang dilakukan dalam rangka mengembangkan sumber daya hakim ekonomi syariah ini dapat terlaksana dengan jelas dan terarah.

Setidaknya ada 3 hal yang dapat dijadikan alasan mengapa perencanaan sangat diperlukan.¹³ *Pertama*, perencanaan ini akan memberikan arah yang jelas tentang tujuan organisasi sehingga akan membuahkan keberhasilan. *Kedua*, perencanaan membuat manajemen merasa bahwa mereka mengendalikan nasib sendiri, sehingga perencanaan membantu manajemen memenuhi pekerjaannya secara lebih baik dalam menanggulangi perubahan teknologi, sosial, politik, dan lingkungan. *Ketiga*, perencanaan mewajibkan pihak manajemen atau pimpinan untuk menentukan tujuan organisasi.

Perencanaan SDM yang dilakukan pada sebuah lembaga ini bertujuan untuk :¹⁴

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang akan mengisi semua jabatan dalam lembaga atau organisasi.
2. Menjamin ketersediaan SDM dimasa sekarang maupun yang akan datang, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
3. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpangtindih dalam pelaksanaan tugas, serta menghindari terjadinya kekurangan atau kelebihan SDM dalam organisasi maupun unit kerja.
4. Mempermudah jalur koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
5. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan SDM, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian, pengintegrasian, pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian.

Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa informan yang ada di Pengadilan Agama Badung, peneliti mendapatkan informasi

¹³ *Ibid*, 250.

¹⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2005), 293.

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia perihal tentang perencanaan yang dilakukan oleh Pengadilan Agama Badung dalam rangka melakukan pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah. Pengembangan sumber daya hakim ekonomi ini penting dilakukan di Pengadilan Agama Badung karena semenjak diundangkannya Undang-undang no 3 tahun 2006 tentang kewenangan Lembaga Peradilan Agama disitu termuat bahwa lembaga peradilan agama berwenang menangani perkara ekonomi syariah.¹⁵Semenjak saat itu mau tidak mau seluruh pengadilan agama harus mempersiapkan sumber daya hakimnya untuk bisa melaksanakan amanat undang-undang tersebut.

Di Pengadilan Agama Badung sendiri sudah terbukti ada satu perkara ekonomi syariah yang masuk dan sudah terselesaikan dengan baik pada tahun 2016 lalu. Perkara ekonomi syariah yang masuk tersebut berupa perkara yang terjadi antara koperasi syariah dengan nasabahnya yang tidak mampu memenuhi kewajibannya. Dalam prosedurnya ketika ada pihak yang bersengketa, Pengadilan Agama wajib mendamaikan dahulu dengan cara mediasi, karena dalam Islam perdamaian lebih utama. Sesuai dengan Qur'an surat An Nisa:128.

Bisa jadi tahun-tahun berikutnya semakin banyak perkara ekonomi syariah yang masuk ke pengadilan agama badung. Itu menjadi landasan kuat bahwa perencanaan untuk mengembangkan sumber daya hakim ekonomi syariah perlu dilakukan.

Menurut Hadari Nawawi, Perencanaan sumber daya manusia untuk suatu organisasi atau perusahaan terdiri dari dua kegiatan utama; (1) Kegiatan menganalisis volume dan beban pekerjaan, (2) Kegiatan menganalisis kekuatan atau kemampuan tenaga kerja yang dimiliki lembaga atau organisasi.

Menurut hasil penelitian yang di dapat, dalam hal ini Pengadilan Agama Badung telah melakukan proses analisa volume dan beban pekerjaan dengan cara selalu memantau segala informasi baik berupa peraturan maupun pelatihan dalam hal ekonomi syariah. Ini dilakukan agar Pengadilan Agama Badung dapat mengukur secara jelas Sumber Daya Hakim Ekonomi Syariah yang dibutuhkan untuk menangani suatu perkara ekonomi syariah.

Proses menganalisa kekuatan dan kemampuan tenaga kerja yang dimiliki juga sudah dilakukan Pengadilan Agama Badung dengan cara menganalisis latar belakang pendidikan dari para hakim yang ada. Ini membantu untuk membentuk skala prioritas terhadap kemampuan hakim ekonomi syariah yang dimiliki oleh Pengadilan Agama Badung.

Secara umum, kedua proses perencanaan utama sudah dilakukan di Pengadilan Agama Badung. Hanya saja Pengadilan Agama Badung sementara ini belum merasa perlu melakukan pengisian tenaga kerja baru yang dikhususkan untuk menangani perkara ekonomi syariah. Ini

¹⁵Cik Hasan Basri, *Peradilan Agama di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), 220.

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia dikarenakan perkara ekonomi syariah yang masuk ke Pengadilan Agama Badung masih tergolong minim. Artinya, di Pengadilan Agama Badung sengketa ekonomi syariah masih jarang terjadi. Cukup hakim yang ada saat ini saja yang dimanfaatkan dalam menangani perkara ekonomi syariah yang masuk.

Soebagio dalam buku "Manajemen Pendidikan Indonesia" menyebutkan secara umum langkah-langkah penting yang perlu diperhatikan bagi perencanaan yang baik,¹⁶ sebagai berikut:

- a. Perencanaan yang efektif dimulai dengan tujuan secara lengkap dan jelas. Tujuan yang dipilih hendaknya tujuan yang memudahkan dalam pencapaiannya.
- b. Perumusan kebijakan. Tujuan kebijakan adalah memperhatikan dan menyesuaikan tindakan-tindakan yang akan dilakukan dengan faktor-faktor lingkungan apabila tujuan tercapai.
- c. Analisis penetapan cara dan sarana untuk mencapai tujuan dalam rangka kebijaksanaan yang dirumuskan.
- d. Penunjukan orang-orang yang akan menerima tanggung jawab pelaksanaan (pemimpin) termasuk orang-orang yang akan melakukan pengawasan.
- e. Penentuan sistem pengendalian yang memungkinkan pengukuran dan perbandingan apa yang harus dicapai dengan apa yang telah tercapai berdasarkan kriteria yang ditetapkan.

Di Pengadilan Agama Badung, langkah-langkah penting sebuah perencanaan seperti yang disampaikan Soebagio di atas belum sepenuhnya dilakukan. Karena memang Pengadilan Agama Badung masih dalam proses penyempurnaan pengembangan ekonomi syariah ini. Jadi menurut peneliti hal ini masih bisa jadi permakluman. Namun seandainya langkah-langkah tersebut dapat dilakukan, pastinya perencanaan terhadap pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah di pengadilan agama badung semakin jelas dan terarah. Hal ini perlu dilakukan demi meningkatkan kualitas pelayanan perkara ekonomi syariah di Pengadilan Agama Badung. Karena seperti yang disampaikan oleh Priana Wirasaputra dalam penelitian terdahulu bahwa perencanaan ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan.¹⁷

Tetapi, peneliti juga menemukan dilemma yang dihadapi Pengadilan Agama Badung dalam hal perencanaan sumber daya hakim ekonomi syariah ini. Karena Pengadilan Agama Badung bukan lah sebuah lembaga yang independen dan berdiri sendiri. Sebagai sebuah lembaga peradilan ditingkat kabupaten tentunya Pengadilan Agama Badung

¹⁶Soebagio Atmodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT.Ardadizyan Jaya, 2000), 80.

¹⁷Priana Wirasaputra, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Layanan Pengelolaan Sampah; Studi pada PD Kebersihan Kota Bandung" *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Indonusa Esa Unggul Jakarta* (2006)

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia memiliki aturan dan batasan-batasan yang tidak boleh dilampaui. Artinya, dalam perencanaan sumber daya hakim ekonomi syariah ini tidak bisa sebebas danseinovatif mungkin, karena masih harus mengikuti kebijakan lembaga naungan yang berada diatasnya.Seperti dalam perencanaan penyediaan tenaga hakim yang disiapkan khusus menangani perkara ekonomi syariah, Pengadilan Agama Badung tidak bisa dengan serta merta merekrut dan menyeleksi hakim baru yang kompeten dibidang tersebut.Maka dari itu pengadilan agama badung lebih terfokus pada perencanaan dalam memanfaatkan sumber daya hakim yang sudah ada.

B. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pengadilan Agama Badung.

Investasi yang paling penting bagi institusi adalah sumber daya manusia di mana sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan institusi agar tetap bertahan dan berkembang dengan baik.Agar sumber daya manusia yang dimiliki insitutisi dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka pengembangan sumber daya manusia itu diperlukan, baik melalui pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun sikap seseorang.Hal ini merupakan perbaikan performance dalam suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya.Supaya sumber daya hakim dapat menyesuaikan diri atas perubahan dan perkembangan teknologi jaman yang selalu terjadi. Jenis Pelatihan yang pernah dilaksanakan di Pengadilan Agama Badung yaitu:

- a. Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja (*on the job training*)
- b. Pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja (*off the job training*)

Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja (*on the job training*) merupakan kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan kerja atau lingkungan organisasi. Di Pengadilan Agama Badung bentuk *on the job training* nya berupa melaksanakan diskusi-diskusi kecil di kalangan hakim tentang ekonomi syariah dan melakukan *role playing*, artinya setiap ada perkara ekonomi syariah yang masuk ke Pengadilan Agama Badung para hakim yang ada diberi tugas untuk menjadi majelis hakim perkara tersebut secara bergantian.

Pelatihan diluar kerja (*off the job training*) merupakan pelatihan yang dilakukan diluar pekerjaan.Pelatihan ini biasa diadakan oleh Mahkamah Agung, Badan Peradilan Agama, ataupun Pengadilan Tinggi Agama Mataram.

Pelatihan ini merupakan proses terpenting dalam Pengambangan sumber daya hakim ekonomi syariah. Karena sumber daya hakim yang

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
ada belum tentu mempunyai kemampuan dalam menangani atau menyelesaikan perkara ekonomi syariah. Seperti hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab III diatas, bahwa Hakim yang ada di Pengadilan Agama Badung tidak ada yang berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah. Maka dari itu Pengadilan Agama Badung benar-benar harus mengembangkan kemampuan sumber daya hakimnya agar perkara ekonomi syariah yang masuk di Pengadilan Agama Badung dapat tertangani dengan baik.

Hadari Nawawi menyebutkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan adalah terpenuhinya standar pekerjaan (*job standard*) dalam pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau karyawan secara individual di bidang kerjanya masing-masing. Dengan kata lain tujuan pelatihan adalah terwujudnya perilaku kerja yang semula tidak sesuai menjadi sesuai dengan persyaratan pelaksanaan kerja yang efektif, efisien, produktif dan yang sesuai dengan proses serta hasilnya berkualitas.¹⁸

Melayu Hasibuan juga mengungkapkan paling tidak ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah lembaga ketika melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia seperti berikut:¹⁹

1) Produktivitas

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karya akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technicalskill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan.

¹⁸Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005), 376.

¹⁹*Ibid*, 69

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

7) Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasinya lebih baik.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Secara konkrit tujuan pelatihan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Pegawai atau karyawan menguasai ketrampilan kerja yang lebih baik dari sebelumnya, termasuk menguasai ketrampilan kerja baru yang mutakhir di bidangnya.
- b) Pegawai atau karyawan meningkat pengetahuannya sesuai dengan bidang kerjanya dan sesuai pula dengan kebutuhan organisasi dan masyarakat yang dilayani.
- c) Pegawai atau karyawan bertambah baik sikap dalam mengimplementasikan nilai-nilai terhadap pekerjaan, hubungan kerja dan dalam mematuhi ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Dengan demikian pada prinsipnya tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah:

- a. Menambah pengetahuan.
- b. Menambah keterampilan.
- c. Merubah sikap.

Di Pengadilan Agama Badung, ketiga komponen tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan sumber daya hakim perkara ekonomi syariah ini sudah dilaksanakan walaupun belum seluruhnya sempurna. Dalam hal menambah pengetahuan para hakim dalam menangani perkara ekonomi syariah, Pengadilan Agama Badung melakukan beberapa strategi

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
yaitu *pertama*, Mendorong para hakim untuk tidak ketinggalan informasi
dalam perkembangan ekonomi syariah, *kedua* mewajibkan para hakim
untuk memiliki minimal satu buku/literature tentang ekonomi syariah, *ketiga*
Melakukan diskusi tentang ekonomi syariah, *keempat* Mengikut sertakan
hakim dalam pelatihan-pelatihan ekonomi syariah.

Sedangkan dalam hal menambah keterampilan para hakim dalam
menggeluti bidangnya, terutama dalam menangani perkara ekonomi
syariah, Pengadilan Agama Badung melakukan strategi yaitu Melakukan
role playing, artinya ketika ada perkara ekonomi syariah yang masuk di
Pengadilan Agama Badung, para hakim di jadwalkan untuk bergantian
untuk menjadi majelis hakim pada perkara tersebut.

Lalu dalam hal untuk merubah sikap, ketua Pengadilan Agama
Badung dalam berbagai kesempatan selalu menyampaikan bahwa ketika
melaksanakan tugas terutama ketika menangani perkara haruslah selalu
menanamkan rasa ikhlas dan rasa syukur. Agar setiap perkara yang
ditangani dapat terselesaikan secara bijak dan tidak cenderung pada salah
satu pihak saja.

Pelatihan dan pengembangan harus rutin dan secara berkelanjutan
dilakukan. Bukan hanya karena ketika ada perkara yang harus ditangani
saja baru diadakan diskusi dan pelatihan. Karena pelatihan dan
pengembangan sumber daya hakim ini diperlukan dalam jangka
panjang. Mungkin untuk saat ini memang baru satu saja perkara ekonomi
syariah yang masuk di Pengadilan Agama Badung. Tetapi belum tentu
tahun-tahun berikutnya tidak akan ada perkara ekonomi syariah yang
masuk. Jadi ada atau tidak perkara yang masuk, pelatihan dan
pengembangan dalam rangka meningkatkan kualitas pengetahuan sumber
daya hakim ekonomi syariah ini harus terus di agendakan.

Strategi yang dilakukan Pengadilan Agama Badung sudah baik dan
terarah. Karena sesuai dengan salah satu pengertian strategi menurut
Mintzberg H. Quinn J.B, seperti yang dikutip oleh Tita dalam jurnalnya
menyebutkan Strategi sebagai suatu rencana, merupakan serangkaian
tindakan dan pedoman berkaitan dengan situasi yang digunakan. Pada
definisi ini ada dua ciri yang penting dari strategi, yaitu: melakukan
tindakan terlebih dahulu dalam penerapannya serta melakukan
pengembangan secara sadar dan terarah.²⁰

Walaupun bisa dibilang belum siap sepenuhnya, tetapi dengan
adanya perkara ekonomi syariah yang masuk dan harus diselesaikan,
justru menjadi cara tersendiri bagi para hakim untuk menambah
pengalamannya dibidang penanganan perkara ekonomi syariah.

Selain itu juga seharusnya sebagai sebuah organisasi yang
memiliki struktural tersendiri, tidak ada salahnya Pengadilan Agama

²⁰Tita Meirina Djuwita, *Manajemen Strategik dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia
menuju Keunggulan Bersain*, Jurnal Sosio Religia, Vol.9, No.3, Mei 2010

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
Badung melakukan kegiatan pengembangan berupa pelatihan para hakim tentang perkara ekonomi syariah yang dilaksanakan atas inisiatif sendiri. Jadi tidak ada kesan pasif seperti yang selama ini terjadi, hanya menunggu ketika ada perintah atau anjuran dari lembaga naungan yang lebih tinggi. Banyak hal yang bisa dilakukan oleh Pengadilan Agama Badung, salah satunya dengan melakukan kunjungan studi pada lembaga-lembaga yang menjadi tempat adanya transaksi-transaksi yang berlandaskan syariah seperti, koperasi jasa keuangan syariah, bank-bank syariah, dan lain sebagainya. Atau mengadakan acara pelatihan atau diskusi yang langsung mendatangkan beberapa narasumber yang memang ahli dibidang ekonomi syariah.

Kalau memang pelatihan semacam itu bisa intens dilakukan di internal Pengadilan Agama Badung tentunya kemampuan sumber daya hakim ekonomi syariahnya akan semakin meningkat. Ada beberapa tahapan yang dapat dilakukan ketika ingin membuat suatu pelatihan, seperti yang disampaikan oleh Mamduh Hanafi:²¹

- a. Analisis Penentuan Kebutuhan Pelatihan
- b. Menentukan Tujuan Pelatihan
- c. Merencanakan dan Mengembangkan Program Pelatihan
- d. Menjalankan Program Pelatihan dan Pengembangan
- e. Evaluasi Pelatihan
- f. Modifikasi Pelatihan

Siagian mengatakan bahwa pelatihan dimaksud membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, investasi jangka pendek. Sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan, investasi jangka panjang.²²

Karena pelatihan dan pengembangan tidak hanya diperuntukkan saat ini saja, melainkan juga untuk jangka panjang, makanya setiap sumber daya hakim ekonomi syariah harus memiliki hak yang sama dalam menerima atau mengikuti program-program pelatihan yang sudah ada maupun yang sudah direncanakan. Hal ini untuk lebih mematangkan kesiapan sumber daya hakim ekonomi syariah yang dimiliki oleh pengadilan agama badung. Apalagi perkara yang diterima Pengadilan Agama Badung kompleksitasnya terbilang cukup tinggi.

C. Evaluasi Sumber Daya Manusia di Pengadilan Agama Badung.

Sistem evaluasi SDM atau sering dikenal dengan penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai apakah untuk seorang hakim atau pegawai itu sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaanya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukur.

²¹Mamduh Hanafi, *Manajemen*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1987), 301.

²²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 182.

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
Sistem evaluasi ini setidaknya bertujuan :*Pertama*, untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi guru dan karyawan atas kinerja mereka pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*), dan *kedua*, untuk memotivasi agar pada waktu yang akan datang kinerja guru dan karyawan tersebut bisa lebih ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

Sistem evaluasi yang dilakukan di Pengadilan Agama Badung melalui cara, yaitu: *Pertama*, evaluasi rutin setiap 3 bulan sekali (triwulan) yang mencakup seluruh kegiatan yang ada di pengadilan agama badung mulai dari bidang kesekretariatan, kepaniteraan, maupun kehakiman. *Kedua*, evaluasi yang sifatnya insidentil yang dilaksanakan oleh pimpinan ketua pengadilan agama langsung. Evaluasi ini hanya terkait dengan control pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah yang meliputi evaluasi terhadap perkara ekonomi syariah yang telah ditangani, evaluasi terhadap jenis perkara ekonomi syariah yang masuk dan evaluasi pengetahuan hakim sendiri terhadap perkara ekonomi syariah yang ditangani.

Sebenarnya perihal evaluasi yang harus dilakukan oleh sebuah lembaga lebih detail lagi seperti yang disampaikan oleh Melayu Hasibuan bahwa yang menjadi ruang lingkup dalam penilaian kinerja ini meliputi 6 aspek, yang dalam istilah manajemen sering di singkat , dengan 5W+1H²³ yaitu : *what, why, where, when, who* dan *how*.

Apa yang dinilai (*What*). Yang dinilai adalah perilaku dan prestasi kerja guru dan pegawai atau karyawan, hal ini mencakup kesetiaan, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, loyalitas dan lain-lain.

Mengapa harus dinilai (*Why*).Hal ini mencakup alasan yang dijadikan dasar dan sekaligus tujuan mengapa penilaian itu harus dilakukan.

Dimana penilaian dilakukan (*Where*).Hal ini menyangkut tempat penilaian tersebut akan dilakukan. Tempat penilaian pekerjaan biasanya dilakukan di dalam pekerjaan (*on the job performance*) maupun di luar pekerjaan (*of ihe job performance*) baik secara formal maupun informal.

Kapan penilaian dilakukan (*When*).Penilaian pekerjaan dapat dilakukan secara periodic atau berkala seperti tri wulan, catur wulan, semester atau tahunan, tetapi dapat juga dilakukan secara terus-menerus.

Siapa yang dinilai (*Who*).Target atau sasaran penilaian pekerjaan adalah semua guru dan pegawai atau karyawan yang melakukan pekerjaan atau tugas dalam organisasi dan yang menilai adalah atasan langsung dari masing-masing pegawai atau karyawan.

²³Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 88.

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
Bagaimana menilainya (*How*). Hal ini menyangkut metode yang digunakan oleh penilai dalam melakukan penilaian kinerja hakim dan pegawai atau karyawan.

Hal ini perlu dilakukan agar tujuan-tujuan evaluasi dapat tercapai. Di Pengadilan Agama Badung sendiri yang menjadi penilai langsung adalah ketua Pengadilan selaku pimpinan atau manager pada lembaga tersebut. Namun dalam pelaksanaannya juga masih melibatkan hakim atau karyawan yang lain.

D. Pengawasan Sumber Daya Manusia di Pengadilan Agama Badung

Pengawasan atau kontrol merupakan satu bagian terpenting dalam sebuah manajemen organisasi. Dalam sebuah lembaga atau organisasi walaupun telah dibuat perencanaan secara matang dan pelaksanaannya, namun apabila tidak ada kontrol maka mustahil lembaga tersebut akan mampu mempertahankan eksistensinya.

Pengawasan atau kontrol pada hekekatnya merupakan usaha memberi petunjuk kepada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Lebih lanjut dikatakan bahwa pengawasan itu terdiri dari penentuan-penentuan standar, supervisi kegiatan atau pemeriksaan, perbandingan hasil dengan standar serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standard.²⁴

Di Pengadilan Agama Badung, walaupun dalam hal pengawasan ini ada lembaga tersendiri yang biasanya menjadi pengawas baik itu dari tingkat Pengadilan Tinggi ataupun dari Pengawas pusat, dalam internal lembaga sendiri juga tetap harus dilaksanakan pengawasan yang tentunya dilaksanakan oleh ketua sebagai pimpinan dalam lembaga tersebut. Dalam hal pengawasan yang khusus memantau pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah, pimpinan bisa membentuk tim dari unsur hakim atau memandatkan kepada salah satu hakim untuk menjadi penanggung jawab pelaksanaan pengawasan pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah di pengadilan agama badung. Hal ini perlu dilakukan agar para hakim selalu termotivasi untuk mengembangkan kemampuannya khususnya dalam penanganan perkara ekonomi syariah.

SIMPULAN

Perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Pengadilan Agama Badung meliputi kegiatan: melakukan pemantauan terhadap perkembangan informasi peraturan dan perkembangan perkara ekonomi syariah yang datangnya dari Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia, melakukan analisa terhadap latar belakang pendidikan Hakim di Bidang Ekonomi

²⁴Sukarno, *Dasar-Dasaer Manajemen*, (Bandung: PT.Masdar Maju, 1992), 63.

Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Syariah, membuat skala prioritas, dan melakukan analisa pekerjaan dalam perkara ekonomi syariah.

Strategi Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Pengadilan Agama Badung dilakukan pada dua ranah yaitu; Pengembangan terhadap pengetahuan sumber daya hakim terhadap perkara ekonomi syariah dan Pengembangan terhadap moralitas sumber daya hakim ekonomi syariah. Strategi pengembangan pengetahuan sumber daya hakim terhadap perkara ekonomi syariah dengan cara mendorong Hakim untuk selalu meng-update informasi tentang perkembangan ekonomi syariah, mewajibkan hakim memiliki minimal satu buku/literatur tentang Ekonomi Syariah, membiasakan diskusi tentang ekonomi syariah di internal hakim, mengikut sertakan hakim ketika ada pelatihan/ seminar tentang ekonomi syariah, memberlakukan system *role playing*. Sedangkan strategi yang dilakukan terhadap Pengembangan moralitas sumber daya hakim ekonomi syariah yaitu dengan menanamkan sifat ikhlas kepada para hakim ketika menangani perkara ekonomi syariah dan menanamkan sifat syukur kepada para hakim ketika menangani perkara ekonomi syariah.

Evaluasi Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Pengadilan Agama Badung adalah evaluasi secara menyeluruh yang rutin dilaksanakan setiap 3 bulan sekali yang biasa disebut Rapat Internal. Dan evaluasi terhadap pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah ini dilakukan dalam ranah evaluasi terhadap kinerja hakim yang menangani perkara ekonomi syariah, evaluasi terhadap perkara ekonomi syariah yang masuk di Pengadilan Agama Badung, dan evaluasi terhadap kesiapan dan perkembangan pengetahuan sumber daya hakim terhadap perkara-perkara ekonomi syariah. Sistem evaluasi khusus terhadap jalannya pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah di Pengadilan Agama Badung belum terlaksana dengan sistematis. Karena memang Pengadilan Agama Badung belum sering menangani perkara ekonomi syariah.

Pengawasan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Pengadilan Agama Badung bukan hanya terbatas pada pengembangan sumber daya hakim ekonomi syariah saja, melainkan secara menyeluruh. Pengawasan terhadap kinerja dan perkembangan dilakukan secara berjenjang. Pengawas internal tersebut mulai dari pengawas dari Mahkamah Agung (Bawas), pengawas dari tingkat pengadilan tinggi (HATIBINWASDA), dan pengawas di Pengadilan Agama Badung sendiri yaitu Hawasbid yang anggotanya di tunjuk langsung oleh ketua pengadilan dan dikordinatori langsung oleh wakil ketua Pengadilan Agama Badung.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga

- Moh. Irham Maulana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia
- Bisri, Cik Hasan. 2000. Peradilan Agama di Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Castetter, William B. 1996. The Human Resource Function in Educational Administration. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall
- Decenzo, David A and Stephen P. Robbins. 1999. *Human Resource Manajemen*. New York: Jhon Willey and Sons Inc
- Dessler, Gary. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat
- Flippo, Edwin B. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II Terjemahan Alponso S, Jakarta: Erlangga
- French, Wendell. 1993. The Personal Management Process. Hoston: Houghton Mifflin Company
- Handoko, T Hani. 1995. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- MB Milles & Huberman MA, Qualitative Data Analisis a Source Book of New Method. London: Sage Publication Ltd
- Mondy dan Noe. 1991. Human Resource Management. Massachusetts : Allyn & Bacon
- Nawawi, Handari 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta
- R.L, Desimone, Werner, J.M., & Harris, D.M. 2001, Human Resource Management. Fort Worth: Harcourt College Published
- Sondang, P. Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Steinner, George dan John Minner. 2002. Manajemen Staratejik. Jakarta: Erlangga
- Werner, Jon M and Randy L DeSimone, 2011. Human Resource Development, 5th Edition. Mason : South-Western Cengage Learning