



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG PELAYANAN PUBLIK DI PENGADILAN AGAMA KOLAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG PELAYANAN PUBLIK DI PENGADILAN AGAMA KOLAKA

Muh. Shabnuary Askary¹, Abustan Nur²

Program Studi Hukum Keluarga Islam, Universitas Sains Islam Al Mawaddah Warahmah Kolaka

Email: sznuary@gmail.com¹, abustanelnur@gmail.com²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 10-02-2025

Published: 12-02-2025

Abstract

Religious Courts have an important role in providing legal services, especially regarding Islamic family law. This article discusses how human resource management (HR) supports public services at the Kolaka Religious Court. Using a qualitative approach, this research analyzes HR management strategies, the challenges faced, and their impact on public services. The research results show that effective HR management, including recruitment, training and performance management, greatly contributes to improving service quality. However, challenges such as limited human resources and the need to adapt to digitalization remain obstacles that need to be overcome. This article recommends strategies for strengthening HR competencies and digital innovation to support better public services.

Keywords : human resource management, religious courts, Public Services

Abstrak

Pengadilan Agama memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan hukum, khususnya terkait hukum keluarga Islam. Artikel ini membahas bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) mendukung pelayanan publik di Pengadilan Agama Kolaka. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menganalisis strategi pengelolaan SDM, tantangan yang dihadapi, dan dampaknya terhadap pelayanan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif, termasuk dalam rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja, sangat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan. Namun, tantangan seperti keterbatasan SDM dan kebutuhan adaptasi terhadap digitalisasi tetap menjadi hambatan yang perlu diatasi. Artikel ini merekomendasikan strategi penguatan kompetensi SDM dan inovasi digital untuk mendukung pelayanan publik yang lebih baik.

Kata Kunci : Manajemen Sumber daya manusia, Pengadilan Agama, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Pengadilan Agama memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan perkara hukum keluarga Islam seperti perceraian, hak asuh anak, warisan, dan lainnya. Sebagai lembaga peradilan, Pengadilan Agama dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, transparan, dan berkualitas kepada masyarakat. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting untuk memastikan pelayanan publik yang optimal.



Manajemen SDM merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk di sektor publik seperti Pengadilan Agama. Pengelolaan SDM yang baik mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga manajemen kinerja. Di Pengadilan Agama Kolaka, kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja SDM, yang terdiri dari hakim, panitera, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh Pengadilan Agama Kolaka dalam mengelola SDM. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan jumlah SDM, kesenjangan kompetensi, serta kebutuhan akan inovasi dalam pelayanan publik yang semakin berkembang di era digital. Selain itu, peningkatan jumlah perkara yang masuk ke Pengadilan Agama setiap tahunnya juga menuntut adanya pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan responsif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen SDM di Pengadilan Agama Kolaka berkontribusi dalam mendukung pelayanan publik. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi strategi-strategi pengelolaan SDM yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi upaya penguatan manajemen SDM di Pengadilan Agama, khususnya dalam mendukung penyelesaian perkara hukum keluarga Islam.

Landasan Teori

Manajemen SDM adalah serangkaian proses yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efektif. Proses ini mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Menurut Dessler (2017), pengelolaan SDM yang optimal mampu menciptakan kinerja yang unggul di sektor publik maupun privat.

Pelayanan publik merupakan segala bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah atau lembaga terkait untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam konteks Pengadilan Agama, pelayanan publik mencakup penyelesaian perkara hukum secara cepat dan adil. Menurut Moeheriono (2012), kualitas pelayanan publik dipengaruhi oleh aspek kompetensi, transparansi, dan akuntabilitas penyedia layanan.

Hukum keluarga Islam meliputi aturan-aturan yang mengatur hubungan keluarga, seperti pernikahan, perceraian, dan warisan. Pengadilan Agama bertugas untuk menegakkan hukum ini melalui penyelesaian perkara yang diajukan oleh masyarakat. Penerapan hukum keluarga Islam



memerlukan SDM yang tidak hanya kompeten dalam hukum, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di Pengadilan Agama Kolaka. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan hakim, panitera, dan staf administrasi, observasi langsung terhadap proses pelayanan, serta analisis dokumen terkait. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil SDM di Pengadilan Agama Kolaka Pengadilan Agama Kolaka memiliki sejumlah SDM yang terdiri dari hakim, panitera, staf administrasi, dan tenaga pendukung. Namun, jumlah SDM masih terbatas dibandingkan dengan beban kerja yang terus meningkat. Sebagai contoh, rasio jumlah perkara dengan jumlah hakim menunjukkan kebutuhan mendesak akan tambahan tenaga kerja.

Strategi Manajemen SDM Pengadilan Agama Kolaka menerapkan berbagai strategi pengelolaan SDM, seperti pelatihan berkala yang difokuskan pada peningkatan kompetensi hukum dan pelayanan publik, peningkatan kompetensi melalui sertifikasi, dan evaluasi kinerja secara rutin. Selain itu, pengelolaan berbasis teknologi mulai diterapkan, seperti penggunaan e-Court untuk mendukung efisiensi proses administrasi.

Kaitan SDM dengan Kualitas Pelayanan Publik Kompetensi dan kinerja SDM berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik. Salah satu hakim senior Pengadilan Agama Kolaka menyatakan dalam wawancara bahwa "keberhasilan pelayanan publik sangat bergantung pada bagaimana kami mengelola SDM, terutama dalam hal pelatihan dan pengembangan kompetensi." Pernyataan ini diperkuat oleh panitera yang mengungkapkan bahwa "dengan adanya program pelatihan, staf kami dapat lebih cepat beradaptasi dengan sistem digital seperti e-Court."

Hambatan dan Tantangan Hambatan utama dalam pengelolaan SDM di Pengadilan Agama Kolaka adalah keterbatasan anggaran untuk pelatihan, resistensi terhadap perubahan teknologi, dan peningkatan jumlah perkara yang harus diselesaikan. Selain itu, kurangnya SDM yang memiliki keahlian khusus di bidang hukum keluarga Islam menjadi tantangan signifikan. Salah seorang staf administrasi menyatakan, "Kami sering kewalahan karena perkara yang masuk sangat banyak, sedangkan jumlah tenaga kerja kami masih kurang."



KESIMPULAN

Manajemen SDM di Pengadilan Agama Kolaka memainkan peran penting dalam mendukung pelayanan publik. Meskipun terdapat berbagai tantangan, strategi pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan. Rekomendasi yang dapat diberikan meliputi:

1. Penguatan program pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM, khususnya di bidang hukum keluarga Islam.
2. Peningkatan pemanfaatan teknologi digital dalam proses administrasi, seperti penggunaan e-Court secara lebih intensif.
3. Penambahan jumlah SDM untuk mengimbangi beban kerja yang meningkat.
4. Peningkatan alokasi anggaran untuk mendukung program-program pengelolaan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education.

Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.

Peraturan Mahkamah Agung RI tentang Administrasi Perkara Secara Elektronik di Pengadilan (e-Court).

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta.

Wawancara dengan Hakim Pengadilan Agama Kolaka, Januari 2025.

Wawancara dengan Panitera Pengadilan Agama Kolaka, Januari 2025.

Wawancara dengan Staf Administrasi Pengadilan Agama Kolaka, Januari 2025.