# BAB IV

# ANALISIS HASIL PENELITIAN

## 4.1 Analisis Klasifikasi Jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat

1. Pengertian Klasifikasi Jabatan

Klasifikasi Jabatan adalah suatu kegiatan penggolongan jabatan berdasarkan macam-macam tugas yang dilakukan berikut cara-cara yang diperlukan untuk memangku suatu jabatan.

2. Analisis Klasifikasi Jabatan

Analisis penulis bahwa klasifikasi jabatan yang ada di Pengadilan Tinggi Jawa Barat meliputi :

a. Ketua
b. Wakil Ketua
c. Hakim Tinggi
d. Panitera/Sekretaris
e. Wakil Panitera
f. Wakil Sekretaris
g. Panitera Muda
h. Kepala Sub Bagian
i. Panitera Pengganti

Jabatan-jabatan tersebut memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Jabatan di klasifikasikan menurut urutan dari jabatan yang tertinggi hingga jabatan yang terendah. Setiap orang yang menduduki jabatan di Pengadilan

Tinggi memiliki tanggung jawab dan wewenang yang sangat besar pada pekerjaannya menurut tata perundang-undangan yang berlaku.

Setelah penulis analisis, ternyata benar bahwa ada sembilan jabatan yang dapat diklasifikasikan dan mempunyai pengertian tesendiri dari masing-masing jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat.

## 4.2 Analisis Eselonisasi Jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat

1. Pengertian Eselon

   Eselon adalah bagian dari penggolongan jabatan.

2. Analisis Eselonisasi Jabatan

   Analisis penulis tentang eselonisasi jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat, yaitu bahwa dari jabatan-jabatan yang telah diklasifikasikan terdapat jabatan yang mempunyai eselon. Eselon ini gunanya untuk membedakan golongan dan kelas pegawai, misalnya Ketua dan Wakil Ketua memiliki eselon yang berbeda. Apabila Ketua mempunya eselon II A sedangkan Wakil Ketua eselon II B.

   Eselon ini diurutkan dari tingkatan jabatan yang besar sampai jabatan yang kecil, dari jabatan tersebut memiliki masing-masing eselon, kecuali jabatan Hakim Tinggi dan Panitera Pengganti yang tidak termasuk dalam eselonisasi jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat

   Eselon tersebut terdiri dari eselon II A, eselon II B, eselon III B, eselon IV A.

## 4.3 Analisis Persyaratan Pegawai Menduduki Jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat.

1. Pengertian Persyaratan Jabatan

Istilah persyaratan jabatan disebut juga spesifikasi jabatan, yaitu suatu keterangan tentang syarat-syarat minimum yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan suatu jabatan dengan baik. Persyaratan jabatan merupakan hasil analisis jabatan dan uraian jabatan. Dalam persyaratan jabatan diuraikan syarat-syarat kerja, baik yang bersifat umum maupun syarat-syarat khusus yaitu berupa syarat administrasi.

2. Analisis Persyaratan Pegawai Menduduki Jabatan

Analisis penulis tentang persyaratan pegawai menduduki jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat yaitu dilihat dari jenis jabatan yang akan diduduki oleh seorang pegawai.

Persyaratan pegawai dibedakan dari persyaratan administrasi dan persyaratan yang bersifat umum. Syarat administrasi merupakan prosedur kenaikan jabatan yang harus dipenuhi oleh pegawai yaitu mencakup semua jabatan yang ada di Pengadilan Tinggi Jawa Barat.

Persyaratan yang bersifat umum dapat dibedakan dari jenis jabatan yang diinginkan oleh pegawai. Syarat-syarat tersebut hampir sama dengan jabatan yang lain dan dapat dibedakan dari pengalaman bekerja juga dibedakan menurut usia. Hal ini penting sekali karena pengalaman kerja menentukan cakap atau tidaknya seorang pegawai dalam jabatannya. Syarat usia dapat dilihat dari kematangan dalam bertindak serta berfikir, cepat

mengambil keputusan dan wawasan yang luas. Khusus jabatan Ketua, Wakil Ketua dan Hakim Tinggi, salah satu jabatan yang harus dipenuhi adalah berwibawa, jujur dan adil.

3. Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional

Jabatan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Jabatan fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam suatu satuan organisasi.

Pengadilan Tinggi Jawa Barat terdapat dua jabatan struktural , yaitu struktural teknis peradilan dan struktural administratif.

Contoh jabatan fungsional dan struktural teknis peradilan adalah :

1. Ketua
2. Hakim
3. Wakil Panitera
4. Panitera/Sekretaris
5. Panitera Pengganti

Contoh jabatan struktural administratif :

1. Kepala Sub Bagian Kepegawaian
2. Kepala Sub Bagian Keuangan
3. Kepala Sub Bagian Umum

Ternyata persyaratan pegawai menduduki jabatan ada ketentuannya. Ketentuan tersebut berasal dari Undang-Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1986 tentang Peradilan Hukum.

## 4.4 Analisis Daftar Urutan Kepangkatan (DUK)

1. Pengertian dan Fungsi Daftar Urut Kepangkatan

   Yang dimaksud dengan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) adalah suatu daftar yang memuat nama pegawai dari suatu satuan organisasi negara yang disusun menurut tingkat kepangkatan. DUK berfungsi sebagai salah satu bahan objektif untuk melaksanakan pembinaan karir pegawai berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Oleh karena itu DUK perlu dibuat dan dipelihara secara terus menerus.

2. Analisis Daftar Urut Kepangkatan (DUK)

   Analisis penulis bahwa DUK digunakan untuk menduduki suatu jabatan, karena DUK meliputi :

   - Nama
   - Nomor Induk Pegawai (NIP)
   - Tempat dan Tanggal Lahir
   - Jabatan
   - Tanggal mulai menduduki jabatan
   - Dan lain-lain

Untuk mengisi jabatan, maka seorang pegawai yang menduduki DUK yang lebih tinggi wajib dipertimbangkan dahulu untuk mengisi suatu jabatan. Kecakapan,

kepemimpinan, pengalaman merupakan syarat-syarat yang lain selain Daftar Urut Kepangkatan.

Ternyata dengan menggunakan Daftar Urut Kepangkatan dalam pelaksanaan prosedur usulan jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat dapat menunjang prestasi kerja terutama pada Sub Bagian Kepegawaian.

### 4.5 Analisis Penentuan Nomor Urut Dalam DUK

Analisis penulis bahwa ukuran yang dugunakan untuk menetapkan nomor urut dalam DUK adalah :

1. Pangkat
2. Jabatan
3. Masa Kerja
4. Latihan Jabatan
5. Pendidikan
6. Usia

Pegawai dapat mengajukan keberatan atas nomor urutnya secara tertulis kepada pejabat pembuat DUK. Nomor urut dapat berubah karena :

1. mutasi
2. kenaikan pangkat
3. penurunan pangkat
4. pengangkatan dalam jabatan
5. pemberhentian

Setelah penulis menganalisa data dari hasil penelitian dan teori yang didapat selama perkuliahan, ternyata benar bahwa prosedur usulan jabatan pegawai dengan menggunakan Daftar Urut Kepangkatan dapat menunjang prestasi kerja pada Sub Bagian Kepegawaian di Pengadilan Tinggi Jawa Barat.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis kemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus harus memiliki tanggung jawab yaitu dengan berbagai disiplin ilmu dan kreativitas, sehingga dibutuhkan suatu klasifikasi pekerjaan dengan berbagai tingkat jabatan.
2. Jabatan adalah sekelompok posisi yang hampir sama dalam suatu bidang, lembaga atau perusahaan. Jabatan mencakup banyak posisi karena suatu posisi adalah serangkaian tugas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai.
3. Untuk menentukan tingkat jabatan yaitu dilihat dari nama jabatan, ikhtisar jabatan, rincian tentang pekerjaan yang diselesaikan dan waktu yang dipergunakan. Keuntungan penentuan tingkat jabatan adalah merupakan dasar untuk rencana pemberian gaji, pelatihan dan kenaikan jabatan apabila kekurangan dari penentuan tingkat jabatan adalah bahwa penentuan tingkat jabatan tidak dapat mempertimbangkan prestasi atau kecakapan seseorang.
4. Pengadilan Tinggi bertanggung jawab secara penuh untuk mengelola kegiatan, baik yang menyangkut teknis fungsional maupun administratif. Dengan demikian, Pengadilan Tinggi disamping membina dan mengelola tugas-tugasnya sendiri juga dibina dan dikelola oleh Kantor Wilayah Departemen Kehakiman.

5. Pengadilan Tinggi Jawa Barat membina dan membawahi 24 Pengadilan Negeri se-Jawa Barat. Untuk tertibnya administrasi dimasing-masing Pengadilan Negeri, maka dibentuk Tim Pengawaan Daerah yang diketuai oleh seorang Hakim Tinggi (Hatiwasda).
6. Klasifikasi jabatan di Pengadilan Tinggi Jawa Barat adalah Ketua, Wakil Ketua, Hakim Tinggi, Panitera/Sekretaris, Wakil Panitera, Wakil Sekretaris, Panitera Muda, Kepala Sub Bagian dan Panitera Pengganti.
7. Daftar Urut Kepangkatan adalah suatu daftar yang memuat nama pegawai dari suatu satuan organisasi negara yang disusun menurut tingkat kepangkatan. Fungsi dari Daftar Urut Kepangkatan adalah salah satu bahan objektif untuk melaksanakan pembinaan karir pegawai berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.
8. Persyaratan jabatan merupakan hasil analisis jabatan dan uraian jabatan. Dalam persyaratan jabatan diuraikan syarat-syarat kerja, baik yang bersifat umum misalnya pengalaman kerja, pegawai negeri, berijazah Sarjana Hukum dan usia minimum. Syarat yang bersifat administrasi misalnya surat keputusan terakhir, daftar riwayat hidup dan daftar riwayat pekerjaan.

## 5.2 SARAN

1. Prosedur usulan pegawai di Pengadilan Tinggi Jawa Barat dengan menggunakan Daftar Urut Kepangkatan sudah baik. Prosedur untuk kenaikan jabatan alangkah lebih baiknya apabila para pegawai yang mengajukan usulan harus di test terlebih dahulu mengenai pengetahuan tentang jabatan yang diajukan. Test pengujian ini

untuk membuktikan sejauh mana pegawai tersebut mengenal jabatan yang diajukan.

2. Pengadilan Tinggi Jawa Barat seharusnya meningkatkan dan memperhatikan dengan baik tentang kedisiplinan dalam menjalankan tugas.
3. Kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang efektifitas kerja seperti misalnya komputer, faksimile dan mesin foto copy.
4. Untuk tata letak peralatan kantor memang sudah bagus, tapi alangkah lebih bagus apabila tiap ruangan ditaruh bunga dalam vas atau pohonan hijau yang ditaruh didalam pot agar terlihat indah dan nyaman.
5. Pengadilan Tinggi Jawa Barat tidak memiliki dapur yang bersih dan rapi untuk keperluan para pegawai. Sehingga pegawai sulit mendapatkan air panas untuk secangkir kopi atau kurang perlengkapan masak.