

RINGKASAN

Perencanaan kebutuhan pegawai di lingkungan publik merupakan bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik yang disusun berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (ABK). Salah satu tujuan dari perencanaan pegawai adalah sebagai upaya penyusunan tenaga kerja/SDM secara tepat dengan mengedepankan nilai efisiensi dan efektivitas. Pada kenyataannya, perencanaan kebutuhan pegawai di Pengadilan Negeri Purwokerto yang didasarkan pada penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja belum sepenuhnya berjalan efektif.

Pelaksanaan penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam pelaksanaan hasilnya masih terdapat permasalahan yang cukup kompleks. Sehingga patut dipertanyakan apakah Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang menjadi dasar pengambilan keputusan terkait penyusunan SDM di Pengadilan Negeri Purwokerto sudah menjadi metode yang tepat, ataukah pemerintah sebaiknya membuka pandangannya lebih luas lagi untuk dapat melakukan pembaharuan terhadap sistem perhitungan beban kerja yang masih digunakan hingga saat ini.

Penelitian ini mencoba menganalisis aspek mendasar, yaitu yang pertama terkait dengan efektivitas sistem Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang digunakan di Pengadilan Negeri Purwokerto dan yang kedua penelitian ini mencoba menghitung beban kerja pegawai pada bagian Umum dan Kepegawaian untuk diperbandingkan dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* dengan tetap mempertimbangkan *allowance*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah pembentukan SDM Umum & Kepegawaian sudah fit-in jika dilihat dengan menggunakan metode FTE. Teknik yang digunakan dalam pemilihan informan adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi selama tiga bulan, wawancara langsung, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis interaktif Miles Huberman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penyusunan SDM/tenaga kerja berdasarkan metode Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja masih belum sepenuhnya efektif. Antara lain karena dalam proses Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang dilakukan hanya untuk memenuhi kewajiban dan berjalan asal-asalan. Selain itu, hasil Analisis Beban Kerja yang dibuat setiap tahun juga tidak diminta oleh pusat, sehingga mempengaruhi tenaga kerja yang dikirim pusat ke unit kerja. Hasil analisis dengan beban kerja dengan FTE menunjukkan bahwa dari 11 pegawai, terdapat 5 pegawai *underload*, 4 pegawai *fit-in*, dan 2 pegawai *overload*. Maka perlu dilakukan penyesuaian beban kerja agar pegawai Umum & Kepegawaian bekerja dengan beban kerja yang seimbang.

Kata kunci: beban kerja, efektivitas, *full time equivalent*, perencanaan SDM

SUMMARY

Planning for employee needs in the public domain is part of the Public Sector Human Resources management which is compiled based on Job Analysis and Workload Analysis (ABK). The compilation of Job Analysis and Workload Analysis is carried out by all agencies under the auspices of the government. One of the objectives of employee planning is an effort to compile manpower/HR appropriately by prioritizing the principle of efficiency.

In reality, employee needs planning at the Purwokerto District Court is based on the compilation of Job Analysis and Workload Analysis which has not been fully effective. In the implementation of the compilation of Job Analysis and work load analysis in the implementation of the results, there are still quite complex problems. So it is questionable whether the Job Analysis and Workload Analysis which are the basis for decision making related to the compilation of HR at the Purwokerto District Court have become the right method, or whether the government should open its views more widely to be able to update the workload calculation system that is still used today.

This study tries to analyze two basic things, namely the first related to the effectiveness of the Analisis Jabatan and Workload Analysis system used at the Purwokerto District Court and the second this study tries to calculate the workload of employees in the General and Personnel sections to be compared using the Full Time Equivalent (FTE) method while still considering allowances. This study aims to see whether the formation of Umum & Kepegawaian HR is *fit-in* when viewed using FTE. The technique used in selecting informants is purposive sampling. Data collection was carried out by observation for three months, direct interviews, and documentation studies. The analysis method used is interactive analysis by Miles Huberman.

The results of this study indicate that the implementation of the preparation of HR/manpower based on the Analisis Jabatan and Workload Analysis method is still ineffective. Among other things, because in the Analisis Jabatan and Workload Analysis process that is carried out only to fulfill obligations and runs haphazardly. In addition, the results of the Workload Analysis made every year are also not requested by the center, so that it affects the manpower sent by the center to the work unit. The results of the analysis with workload with FTE show that out of 11 employees, there are 5 *underload* employees, 4 *fit-in* employees, and 2 *overload* employees. So it is necessary to adjust the workload so that the Umum & Kepegawaian employees work with a balanced workload.

Keywords: effectiveness, full time equivalent, HR planning, workload analysis