

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai perencanaan pegawai berdasarkan Analisis Beban Kerja di Pengadilan Negeri Purwokerto Kelas IB dapat ditarik kesimpulan bahwasanya:

- a) Secara keseluruhan perencanaan pegawai di Pengadilan Negeri Purwokerto sudah dilakukan berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, namun berdasarkan hasil penelitian sistem Analisis Jabatan Analisis Beban Kerja ini belum sepenuhnya dijadikan acuan dalam proses perencanaan SDM di Pengadilan Negeri Purwokerto.
- b) Berdasarkan Aspek Penyampaian Tujuan, metode Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja digunakan sebagai dasar pengelolaan pegawai, namun belum 100% digunakan sebagai acuan. Aspek kondisi eksisting SDM, optimalisasi SDM, dan penataan SDM juga masih mengalami banyak kendala, sehingga efektivitas belum tercapai sepenuhnya. Berdasarkan aspek intergasi dalam sosialisasi dan komunikasi yang terbangun masih minim dan menimbulkan hambatan baru.
- c) Proses pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sudah dilaksanakan yaitu setiap 5 tahun sekali untuk Analisis Jabatan dan

setiap satu tahun sekali untuk Analisis Beban Kerjanya, namun dalam proses implementasi hasilnya belum dapat terlaksana secara efektif. Hal tersebut dikarenakan adanya kendala-kendala seperti kurangnya koordinasi dan komunikasi yang terjalin dalam proses penyusunan Analisis Jabatan Analisis Beban Kerja. Disamping itu hasil dari proses penyusunan Analisis Beban Kerja setiap tahunnya namun tidak diminta ataupun dilaporkan oleh/ke lembaga pusat dan tidak dipergunakan juga pada PN Purwokerto sendiri sehingga beban kerja pegawai kurang terpantau, hal tersebut menyebabkan Analisis Beban Kerja adanya pegawai yang memiliki beban kerja tidak merata yang tidak dapat dilakukan langkah penyelesaiannya. Hal tersebut merupakan efek domino dari kurangnya komunikasi dalam proses penyusunan Analisis Beban Kerja antara satuan tugas dengan tim penyusun, sehingga hasil yang didapat pun kurang maksimal.

d) Hasil perhitungan FTE menyatakan bahwasanya terdapat 5 pegawai memiliki rata-rata FTE dibawah rerata atau *underload* dengan rincian 2 pegawai pada sub bagian umum dan keuangan, serta 3 pegawai bagian Kepegawaian dan Ortala. Selain itu dalam bidang umum keuangan terdapat 3 pegawai *overload*, serta 3 pegawai *fit-in*. kemudian pada subagian Ortala terdapat 3 pegawai *underload* dan 1 pegawai *fit in*. hal ini mengindikasikan bahwasanya harus dilakukan pengesuaian beban kerja kembali.

e) Mengacu pada perhitungan FTE, maka perencanaan kebutuhan pegawai bagian Umum Keuangan pada tahun mendatang, untuk memperoleh pegawai dengan beban kerja yang seimbang maka diperlukan penambahan 2 orang PPNPN perbantuan pada bidang tersebut dengan skor FTE diperoleh 10,67. Sedangkan bidang Kepegawaian/Ortala cukup dengan 4 pegawai dengan penambahan beban kerja pada 3 orang pegawai dengan skor FTE yang diperoleh yaitu sebesar 3,86.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai perencanaan pegawai dan Analisis Beban Kerja di Pengadilan Negeri Purwokerto Kelas IB, terdapat beberapa implikasi yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen SDM di instansi tersebut. Berikut adalah beberapa implikasi yang dapat diambil:

1. Optimalisasi Proses Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dengan membentuk satuan tugas yang kompeten

Proses penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang selama ini belum sepenuhnya efektif harus segera diperbaiki. Pengadilan Negeri Purwokerto perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap prosedur penyusunan tersebut, agar prosesnya lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Selain itu, implementasi hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja harus dipastikan lebih optimal, dengan memperkuat mekanisme tindak lanjut. Perlunya

Peningkatan Koordinasi dan Komunikasi antar pihak yang terlibat dalam penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dapat diperbaiki dengan memperjelas peran dan tanggung jawab masing-masing pihak. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin, pelatihan, dan penguatan sistem informasi untuk memudahkan aliran data dan informasi terkait beban kerja.

Hasil analisis Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja harus digunakan secara maksimal untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen SDM, seperti penambahan tenaga kerja atau redistribusi tugas. Jika hasil Analisis Beban Kerja tidak digunakan, maka akan sulit untuk memantau dan mengatur beban kerja pegawai secara efektif, yang bisa berakibat pada ketidakseimbangan beban kerja.

2. Perbaiki implementasi dari hasil Analisis Beban Kerja dengan melakukan evaluasi secara rutin

Karena Analisis Beban Kerja belum sepenuhnya efektif, pengadilan perlu memperbaiki implementasi hasil analisis tersebut. Langkah-langkah seperti melakukan review tahunan dan memastikan bahwa Analisis Beban Kerja yang disusun setiap tahun digunakan oleh lembaga pusat dan pengadilan itu sendiri, harus menjadi prioritas. Hal ini akan mempermudah penyesuaian beban kerja secara berkala.

3. Peningkatan Pemantauan dan Evaluasi Beban Kerja dengan menunjukan beberapa pegawai sebagai staf khusus sebagai pengawas

Pengadilan perlu mengembangkan sistem pemantauan yang lebih baik untuk memantau beban kerja pegawai secara real-time, sehingga jika ada ketidaksesuaian beban kerja, langkah korektif dapat diambil dengan cepat. Hal ini bisa dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak atau aplikasi yang mendukung pengelolaan beban kerja. Pemantauan terus-menerus akan memungkinkan Pengadilan Negeri Purwokerto untuk menyesuaikan jumlah pegawai dan beban kerjanya secara lebih dinamis, berdasarkan perkembangan kebutuhan atau perubahan jumlah perkara yang ditangani. Ini akan mencegah terjadinya kekurangan atau kelebihan pegawai di satuan tugas tertentu.

4. Penyesuaian Beban Kerja Berdasarkan Hasil FTE

Berdasarkan hasil perhitungan FTE, terdapat ketidakseimbangan beban kerja yang menunjukkan adanya pegawai dengan beban kerja *underload* dan *overload*. Penyesuaian beban kerja menjadi sangat penting untuk mencapai distribusi tugas yang adil dan efisien. Hal ini juga berpotensi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai yang merasa beban kerjanya sesuai dengan kapasitasnya.

5. Pengembangan SDM dan Pembinaan Pegawai

Dengan hasil analisis FTE, Pengadilan Negeri Purwokerto dapat merencanakan pengembangan karier pegawai, seperti memberikan pelatihan atau peningkatan kompetensi bagi pegawai yang menghadapi beban kerja lebih berat. Sementara itu, pegawai yang *underload* bisa diberikan kesempatan untuk

mengembangkan keterampilan atau diberikan tugas tambahan yang sesuai untuk meningkatkan kontribusinya.

