

Efektivitas E-ABK: Analisis Beban Kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Emirul Ibnu Nizar, Calvin Edo Wahyudi

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

emirulibnunar123@gmail.com

ABSTRACT

This research examines the effectiveness of E-ABK (Workload Analysis) in the Surabaya City Education Office. The aim of this research is: To find out how effective E-ABK is in the Surabaya City Education Office. The research method in this study uses a qualitative approach with descriptive research. This research wants to discuss the effectiveness of E-ABK (Workload Analysis) in the Surabaya City Education Office which consists of 5 indicators, namely Efficiency, Adequacy, Evenness, Responsiveness and Accuracy. This research uses primary data collection techniques in the form of observation, documentation and interviews, while secondary data uses the results of previous research with different loci. The research results show that the use of E-ABK (Workload Analysis) is in accordance with 5 indicators, namely Efficiency: Based on the data sources obtained, it is very supportive in assisting the process of filling in crew members. ASN employee resources that support the implementation of E-ABK can be said to be efficient if all ASN are able to understand the filling flow and complete it on time. ; Adequacy: The organization of regional apparatus in the Education Service has been carried out in accordance with the applicable mechanism, namely an analysis of workload on the organizational structure. The policy for structuring regional apparatus organizations in the Education Department has met the adequacy criteria. This can be seen from the fact that the organizational structuring policies implemented have met the needs of the city government organization itself. ; Alignment: By equalizing the workload, you can create a fairer and more equitable work environment where all employees can give their best. ; Responsiveness: Increasing responsiveness can increase efficiency, reduce waiting time, increase customer satisfaction, and increase employee morale. ; and Accuracy: The accuracy of the number of employees needed in the Surabaya City Education Department can be seen through the existing number which will later be determined and matched between the existing E-ABK and the existing number of employees currently. The implementation of E-ABK (Workload Analysis) for Employees at the Surabaya City Education Office has been going smoothly. Even though the infrastructure and human resources are available and sufficient, there are still some employees who still do not fully understand how to fill out E-ABK. To increase employee competency, regular outreach and training regarding the use of E-ABK is needed.

Keywords: Effectiveness, Workload Analysis, Surabaya City Education Office

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana Efektivitas E-ABK (Analisis Beban Kerja) di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui bagaimana efektivitas E-ABK di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penelitian

deskriptif. Penelitian ini ingin membahas tentang bagaimana Efektivitas E-ABK (Analisis Beban Kerja) yang ada di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang terdiri dari 5 indikator, yaitu Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketepatan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer berupa observasi, dokumentasi, dan wawancara sedangkan untuk data sekunder berupa memanfaatkan hasil penelitian sebelumnya dengan lokus yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan E-ABK (Analisis Beban Kerja) telah sesuai dengan 5 indikator, yaitu Efisiensi : Bahwa berdasarkan sumber data yang diperoleh sudah sangat mendukung untuk membantu proses pengisian ABK pegawai. Sumberdaya pegawai ASN yang mendukung pelaksanaan E-ABK dapat dikatakan efisien apabila semua ASN mampu memahami alur pengisiannya dan tepat waktu dalam penyelesaian. ; Kecukupan : Penataan organisasi perangkat daerah di Dinas Pendidikan sudah di lakukan sesuai mekanisme yang berlaku, yaitu adanya analisis beban kerja terhadap struktur organisasi. Kebijakan penataan organisasi perangkat daerah di Dinas Pendidikan telah memenuhi kriteria kecukupan. Ini terlihat dari bahwa kebijakan penataan organisasi yang di lakukan sudah memenuhi kebutuhan daripada organisasi pemerintah kota itu sendiri. ; Perataan : Dengan meratakan beban kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan merata di mana semua pegawai dapat memberikan yang terbaik. ; Responsivitas : Dengan meningkatkan responsivitas dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi waktu tunggu, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan moral pegawai. ; dan Ketepatan : Ketepatan jumlah kebutuhan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Surabaya bisa dilihat melalui eksisting yang nantinya akan ditentukan dan dicocokkan antara eksisting pada E-ABK dengan eksisting jumlah pegawai saat ini. Penerapan E-ABK (Analisis Beban Kerja) Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya telah berlangsung dengan lancar. Meskipun sarana prasarana dan sumber daya manusia sudah tersedia dan mencukupi, namun masih ada sebagian pegawai yang masih belum sepenuhnya memahami tentang pengisian E-ABK. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, diperlukan sosialisasi dan pelatihan rutin terkait penggunaan E-ABK.

Kata kunci: *Efektivitas, Analisis Beban Kerja, Dinas Pendidikan Kota Surabaya*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi Revolusi Industri 4.0, instansi pemerintah merupakan tempat dimana pegawai dapat berkembang, berkarya dan menjadi sukarelawan pada instansi pemerintah yang mereka percayai. Pengelolaan sumber daya manusia juga sangat penting karena berkaitan dengan proses perubahan yang sedang berlangsung. Proses transformasi yang terjadi dalam organisasi memerlukan sumber daya manusia yang andal, Sumber daya manusia yang andal dapat diperoleh oleh organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintahan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang ada secara sistematis dan berkelanjutan serta menghasilkan pegawai yang mempunyai kualitas kerja dan keahlian. Hal ini berdampak positif terhadap pembentukan sikap dan tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik. Pemerintahan yang baik atau *good governance* merupakan upaya untuk mewujudkan perubahan dan pembaharuan besar-besaran dalam sistem administrasi pemerintahan, khususnya pada aspek kelembagaan (organisasi), administrasi, dan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia

merupakan salah satu aspek terpenting dalam pengelolaan untuk mencapai visi, misi dan strategi suatu perusahaan serta mewujudkan tujuan suatu organisasi pemerintahan yang dikelola oleh organisasi swasta nasional. Agar suatu instansi pemerintahan dapat berfungsi secara berkelanjutan, maka sangat diperlukan aparatur sipil negara yang dapat bekerja dengan keikhlasan dan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Kualitas dan jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Permenpan RB Nomor 45 Tahun 2022 Tentang Jabatan Pelaksana PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksud Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Selanjutnya Permenpan RB Nomor 45 Tahun 2022 menyatakan bahwa Jabatan Pelaksana diklasifikasikan berdasarkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Setiap klasifikasi Jabatan Pelaksana berisikan nomenklatur Jabatan Pelaksana. Karakteristik tersebut meliputi kedudukan, ruang lingkup Tugas Jabatan, sertajenis dan tanggung jawab pekerjaan. (Thoha, Mangkunegara, 2021) Mekanisme dan pola kerja sebagaimana dimaksud meliputi proses dan cara kerja dalam menjalankan Tugas Jabatan. (Pasaribu & Nasution, 2022) Ditegaskan dalam Permenpan RB Nomor 45 Tahun 2022 Tentang Jabatan Pelaksana PNS di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa Klasifikasi Jabatan Pelaksana terdiri atas: Klerek; Operator; dan Teknisi. Adapun Nomenklatur Jabatan Pelaksana ditetapkan berdasarkan syarat dan Tugas Jabatan sesuai kebutuhan organisasi. Nomenklatur Jabatan Pelaksana ditetapkan oleh Menteri. Berdasarkan usulan Instansi Teknis Nomenklatur Jabatan Pelaksana digunakan sebagai acuan bagi setiap instansi pemerintah untuk: a) penyusunan dan penetapan kebutuhan; b) penentuan kelas jabatan; c) pengembangan karier; d) pengembangan kompetensi; e) penilaian kinerja; f) penggajian dan tunjangan; dan g) pemberhentian.

Setelah memahami tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah, maka dibuatlah struktur kerja organisasi tersebut dan dilakukan serangkaian analisis berdasarkan struktur yang dibuat, seperti analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk setiap jabatan dalam struktur tersebut. (Didik Haryanto, 2021) Penyelenggaraan reformasi birokrasi di Indonesia khususnya reformasi kepegawaian memerlukan perubahan manajemen kepegawaian yang selaras dengan perkembangan saat ini seperti pemanfaatan teknologi informasi, termasuk pemerintahan berbasis elektronik atau teknologi (*e-Government*). Salah satunya adalah pengenalan E-ABK (analisis beban kerja). Analisis beban kerja membantu menentukan jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja bertujuan untuk mengetahui

jumlah pegawai dan jumlah tanggung jawab melalui uraian tugas pokok, cara penggunaan waktu kerja, dan menghitung beban kerja. Hasil analisis beban kerja ini diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kualitas pegawai, perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi, serta pelatihan dan peningkatan kinerja setiap pegawai dalam aktivitas kerjanya. (Febrian Valentino & Widwi Handari Adji, 2023) Pendefinisian sumber daya manusia (SDM) diharapkan dapat meningkatkan manajemen di dalam instansi tersebut. Pembagian kerja yang tepat dan alokasi tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah maupun keterampilan, diharapkan dapat mempengaruhi dan merangsang pertumbuhan perusahaan produksi secara efektif dan efisien. Analisis beban kerja juga bertujuan untuk memastikan apakah sumber daya manusia setiap instansi dapat menjalankan tugasnya secara efektif dengan memenuhi standar efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme. Lebih jauh lagi, analisis pekerjaan dan penilaian beban kerja berfungsi sebagai cara untuk mengevaluasi orang dan komponen organisasi dalam melaksanakan tugas, seperti menentukan waktu yang tepat untuk menyelesaikan suatu tugas, meningkatkan efisiensi, menetapkan standar beban kerja, dan mengevaluasi kinerja. Analisis beban kerja juga mendukung struktur staf, meningkatkan pekerjaan dan proses administrasi lainnya. (Mahawati et al., 2021) Perencanaan sumber daya manusia yang efektif memungkinkan instansi menghindari kekosongan saat ini dan masa depan, sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

Efektivitas pada dasarnya berarti sesuatu dilakukan dengan baik. Gibson menyatakan bahwa efektivitas adalah evaluasi terhadap apa yang telah dilakukan sehubungan dengan hasil individu maupun kelompok atau organisasi. Efektivitas adalah ukuran seberapa baik tujuan telah dicapai (kuantitas, kualitas, waktu). Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dilakukan dengan benar sesuai prosedur, dan suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar dan membuahkan hasil yang bermanfaat. (Nur, 2016) Semakin dekat penerapannya dengan standar, semakin tinggi tingkat keberhasilannya. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu instansi. Pegawai harus melakukan pekerjaan mereka dengan menggunakan sepenuhnya sumber daya yang tersedia. Terkadang sumber daya yang disediakan mungkin tidak mampu mendukung pekerjaan, namun pegawai harus mampu melakukan pekerjaan tersebut. (Sofiani et al., 2023) Kinerja pegawai adalah cara yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu. Selain itu, beban kerja juga menjadi salah satu faktor terhadap kinerja pegawai. Beban kerja diartikan sebagai kondisi tempat kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, bukan batas waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Jung dan Jung (2001) menunjukkan bahwa beban kerja dihasilkan dari tuntutan tempat kerja yang dialami oleh pegawai. Beban kerja dapat menurunkan kepuasan pegawai dan mempengaruhi kinerja pegawai. Terlalu banyak pekerjaan mengurangi efisiensi pegawai. Namun, beban kerja dapat menjadi pendorong untuk memastikan pegawai memberikan hasil yang efektif, sehingga

pegawai harus memiliki keterampilan setinggi mungkin. (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)

Pada hakikatnya, dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat dan bangsa, tuntutan efisiensi, efektivitas, dan kesetaraan pegawai di setiap instansi diharapkan dapat terlaksana secara utuh dan lancar. (SYAM, 2020) Untuk memperlakukan pegawai secara setara, perlu dimulai dengan seleksi, pengklasifikasian, penyempurnaan, identifikasi, pengorganisasian, dan pengembangan kerja pegawai berdasarkan keterampilan. Salah satu bagian terpenting adalah mengorganisasikan staf sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan instansi pemerintah dan secara efektif membantu mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, instansi perlu lebih memperhatikan beban kerja agar pegawai dapat bekerja secara efisien. Beban kerja yang dianggap paling sesuai bagi seseorang terjadi ketika pekerja yang tepat ditugaskan pada pekerjaan yang tepat atau pekerja yang paling sehat dipilih untuk pekerjaan yang paling sehat. Tingkat keakuratan penempatan mencakup kesamaan pengalaman, keterampilan, motivasi, dan lain-lain. (Permatasari, 2021)

Salah satu tantangan terbesar dalam analisis beban kerja adalah tersedianya data pendukung yang tidak sesuai dengan uraian tugas yang ditentukan. Masalah yang umum terjadi adalah sulitnya mengumpulkan data pendukung yang akurat dan lengkap mengenai waktu yang dihabiskan pegawai dalam pekerjaan. Begitu pula dengan Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang pekerjaannya sangat sulit karena staf harus menjalankan berbagai tugas administratif, operasional, dan manajemen. Hambatan lainnya adalah kurangnya pelatihan dalam pelatihan pegawai, terbatasnya pemahaman staf tentang aspek teknis pelatihan pegawai, dan kesulitan dalam menentukan jumlah pekerjaan yang tepat. Analisis beban kerja juga dianggap sebagai tugas ekstra yang memakan waktu dalam kesibukan sehari-hari pegawai, sehingga sulit menemukan cukup waktu untuk menyelesaikannya secara menyeluruh. Sebagian besar pegawai tidak sepenuhnya menyadari bagaimana analisis beban kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Meski menghadapi berbagai tantangan, Dinas Pendidikan Kota Surabaya terus berupaya keras untuk mengatasi tantangan tersebut agar proses penyelesaian analisis jabatan ke depannya dapat efektif dan efisien. Adapun jumlah kepegawaian di Dinas Pendidikan yaitu berjumlah 194 pegawai berdasarkan jumlah eksisting yang ada di E-ABK (Analisis Beban Kerja). Terdiri dari 58 pegawai pada Bidang Sekretaris, 10 pegawai pada Bidang Keuangan, 42 pegawai pada Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, 22 pegawai pada Bidang Sekolah Dasar, 12 pegawai pada Bidang Sekolah Menengah, dan 32 pegawai pada Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal.

Permasalahan tersebut menjadi motivasi bagi peneliti untuk meneliti "Efektivitas E-ABK (Analisis Beban Kerja) di Dinas Pendidikan Kota Surabaya". Peneliti menggunakan teori efektivitas dari William Dunn untuk menilai efektivitas yang tergantung pada kemampuan suatu organisasi atau instansi pemerintah.

William N. Dunn (2003:430) menyebutkan beberapa indikator yaitu berdasarkan Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketepatan.

1. Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi sangat berhubungan. Ketika kita berbicara tentang efisiensi, kita memikirkan tentang penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya efisiensi tercapai apabila sumber daya dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan.

Adapun menurut Dunn berpendapat bahwa: "Efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas, ekonomi, merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien".

2. Kecukupan

Kecukupan dapat dikatakan mempunyai arti bahwa tujuan yang dicapai dianggap tepat dalam berbagai hal. Dunn menyatakan bahwa kecukupan mengacu pada sejauh mana kinerja memenuhi kebutuhan, nilai, dan kemampuan pemecahan masalah. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecukupan masih berkaitan dengan efisiensi dalam memastikan atau memperkirakan berapa banyak alternatif yang ada yang dapat memenuhi kebutuhan, nilai, atau keterampilan dalam memecahkan suatu masalah baru.

3. Perataan

Perataan dapat dikatakan berarti keadilan yang diberikan dan dicapai oleh tujuan kebijakan publik. Dunn menyatakan bahwa standar keadilan berkaitan erat dengan rasionalitas hukum dan sosial dan mengacu pada distribusi hasil dan upaya di antara berbagai kelompok dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada keadilan adalah kebijakan yang hasil atau upayanya didistribusikan secara merata. Jika biaya dan manfaat didistribusikan secara merata, sistem akan efektif, efisien, dan tepat. Kunci untuk perataan yaitu *fairness* atau keadilan.

4. Responsivitas

Responsivitas dapat diartikan sebagai reaksi terhadap suatu aktivitas tertentu. Menurut Dunn, responsivitas mengacu pada sejauh mana suatu kebijakan dapat memenuhi kebutuhan, preferensi, dan nilai-nilai kelompok tertentu dalam masyarakat. Keberhasilan suatu kebijakan dapat dilihat dari reaksi masyarakat terhadap implementasinya, setelah mereka terlebih dahulu memperkirakan hasil yang akan muncul ketika kebijakan tersebut

diterapkan dan reaksi mereka setelah dampak dari kebijakan tersebut mulai dirasakan secara positif baik dalam bentuk dukungan, atau dalam bentuk oposisi negatif.

Dunn (2003:437) mengemukakan bahwa kriteria responsivitas sangat penting karena bahkan suatu analisis yang mungkin memenuhi semua kriteria lainnya (efektivitas, efisiensi, kesesuaian, keadilan) akan gagal jika tidak menanggapi kebutuhan kelompok yang sebenarnya. Oleh karena itu, mekanisme responsif merupakan cerminan sejati dari kebutuhan, preferensi dan nilai-nilai kelompok tertentu dengan latar belakang proses efisiensi, efektivitas, kesesuaian dan keadilan.

5. Ketepatan

Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Dunn menyatakan bahwa Ketepatan (*Appropriateness*) yaitu kelayakan "Kriteria yang dipakai untuk menyeleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substantif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut". Artinya ketepatan dapat diisi oleh indikator keberhasilan kebijakan lainnya (bila ada). Misalnya dampak lain yang tidak mampu di prediksi sebelumnya baik dampak tak terduga secara positif maupun negatif atau kemungkinan alternatif lain yang dirasakan lebih baik dari suatu pelaksanaan kebijakan sehingga kebijakan bisa lebih dapat bergerak secara lebih dinamis. Variabel-variabel demikian ini telah diidentifikasi dengan berbagai alternatif yaitu sebagai alat untuk melihat efektivitas itu sendiri dan sebagai variabel yang memperlancar atau membantu memperbesar kemungkinan tercapainya efektivitas.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif dengan menggunakan dokumentasi, observasi, dan wawancara selama melakukan survei lapangan. Fokus penelitian ini berfokus pada bagaimana Efektivitas E-ABK di Dinas Pendidikan Kota Surabaya menurut teori William Dunn yang terdiri dari 5 indikator, yaitu Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketepatan. Lokus dari penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan mempertimbangkan kesesuaian dengan permasalahan yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder. Dimana data primer pada penelitian ini diperoleh menggunakan beberapa cara yang terdiri dari observasi, dokumentasi, dan

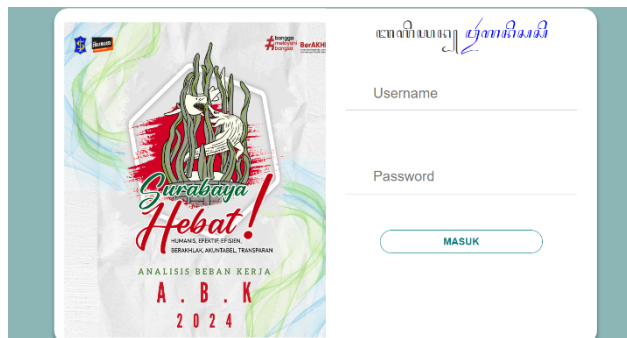
wawancara. Untuk memperoleh informasi dan data yang akurat, pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan dokumentasi dan observasi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dalam pelaksanaan pengisian E-ABK (Analisis Beban Kerja), dan wawancara dengan narasumber yang terlibat langsung dalam E-ABK (Analisis Beban Kerja).

Menurut Sugiyono (2015:372-373), untuk menguji reliabilitas data, penelitian ini melakukan uji reliabilitas data dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah pemeriksaan data dari berbagai sumber dengan cara berbeda dan waktu berbeda. Dalam penelitian ini dilakukan triangulasi sumber, yaitu metode verifikasi data yang diperoleh dari berbagai sumber. Selain menggunakan triangulasi sumber, peneliti juga menggunakan triangulasi teknis, yaitu metode menilai keandalan data dengan cara mengecek data terhadap sumber yang sama dengan menggunakan metode yang berbeda (Sugiyono, 2015: 373). Tipe triangulasi yang dipilih adalah triangulasi sumber data. Merupakan cara menilai keabsahan data dari berbagai sumber, dimulai dari sumber data yang diperoleh langsung dari wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti menemukan bahwa pelaksanaan Efektivitas E-ABK (Analisis Beban Kerja) di Dinas Pendidikan Kota Surabaya telah mempengaruhi dan memberikan manfaat terhadap efisiensi pegawai. Dalam hal hubungan interpersonal dalam tim, pegawai satu sama lain akan bekerja sama jika ada masalah. Hal ini meningkatkan kinerja pegawai dan memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berdampak positif pada produktivitas pegawai.

Penyusunan E-ABK (Analisis Beban Kerja) untuk digunakan di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya mengacu pada Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Tujuannya adalah untuk meningkatkan standar pegawai negeri sipil dengan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam hal desain organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan perencanaan program pelatihan dan pendidikan, setiap instansi harus mengevaluasi tugas yang akan dilaksanakan dan menentukan sasaran kinerja, kriteria kelayakan, pengelompokan pekerjaan, dan pengawasan. Pasca dilaksanakannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis beban kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Langkah selanjutnya adalah mempersiapkan pegawai yakni pegawai untuk melakukan analisis beban kerja sesuai tanggung jawab dan jabatannya.



Gambar 1. Tampilan Menu Awal E-ABK

Sumber : https://organisasi.surabaya.go.id/abk24/Mhsw/tampil_verifstaf

Gambar di atas menampilkan halaman depan *website* E-ABK (Analisis Beban Kerja) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam hal efektivitas dan efisiensi. Akses ke situs web tersebut memerlukan *username* dan *password* yang dimiliki oleh setiap instansi. Seluruh staf yang terlibat dalam penerapan sistem informasi Analisis Beban Kerja di Dinas Pendidikan telah secara menyeluruh melakukan persiapan untuk menggunakan aplikasi tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan teori Efektivitas William Dunn dengan menggunakan indikator teori Efektivitas sebagai berikut: Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketepatan. Dengan menggunakan indikator teori efektivitas yang dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

1. Efisiensi

Efisiensi analisis beban kerja mengacu pada sejauh mana kepuasan pegawai terhadap proses dan hasil analisis beban kerja. Hal ini penting karena pegawai yang puas dengan analisis beban kerja cenderung merasa bahwa beban kerjanya sesuai dan dapat dicapai, sehingga dapat berdampak positif pada produktivitas, semangat kerja, dan retensi pegawai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas analisis beban kerja menurut persepsi pegawai antara lain

- Keterlibatan pegawai: Pegawai yang terlibat dalam proses tersebut mungkin merasa bahwa analisis tersebut akurat dan mencerminkan pengetahuan mereka.
- Komunikasi: Pegawai yang memahami proses dan tujuan peninjauan lebih mungkin menerima peninjauan.
- Keadilan: Pegawai yang merasa bahwa pekerjaannya diberikan secara adil kemungkinan besar akan puas dengan hasil evaluasi.
- Akurasi: Pegawai yang yakin bahwa hasil analisis akurat cenderung lebih mempercayai hasil analisis.

- Kemudahan penggunaan: Pegawai yang yakin bahwa hasil analisis dapat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya kemungkinan besar akan puas dengan analisis tersebut.

Efisiensi adalah hasil dan dampak yang dicapai selama penerapan suatu aplikasi tertentu. Efektif atau tidaknya E-ABK tergantung pada tercapai tidaknya tujuannya. Tujuan E-ABK adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai distribusi waktu, sumber daya dan kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut secara efektif dan efisien, serta untuk menentukan jumlah eksisting yang ada atau dibutuhkan di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Berdasarkan sumber data yang diperoleh, proses rekrutmen pegawai sangat dimudahkan. Fitur ASN yang mendukung penggunaan E-ABK dapat dikatakan efektif jika seluruh ASN memahami proses penyelesaian dan dapat menyelesaikannya tepat waktu. Oleh karena itu, seluruh pegawai wajib melengkapi ABK sebelum aplikasi E-ABK ditutup. Dapat dikatakan efektif bila memberikan hasil yang sangat tinggi dan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kecukupan

Analisis beban kerja di Dinas Pendidikan dinilai cukup karena memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Akurat dan Objektif: Data dan informasi yang digunakan untuk analisis akurat dan tersedia dari sumber yang dapat dipercaya. Metode analisis yang digunakan bersifat obyektif dan sesuai dengan tujuan analisis. Hasil analisis dapat diverifikasi dan divalidasi.
- Relevan dan Tepat Waktu: Analisisnya relevan dengan situasi dan kebutuhan organisasi saat ini. Hasil analisis tersedia pada waktunya untuk pengambilan keputusan.
- Komprehensif dan Komprehensif: Analisis mempertimbangkan semua aspek beban kerja, termasuk tugas pekerjaan, tanggung jawab, dan kondisi kerja. Analisisnya berfokus pada faktor-faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi pekerjaan, seperti kesulitan pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, dan waktu yang tersedia.
- Mudah Dipahami dan Bermanfaat: Hasil analisa mudah dipahami semua pihak. Hasil analisis dapat digunakan untuk berbagai tujuan, termasuk perencanaan tenaga kerja, penyesuaian upah dan tunjangan, serta pengembangan program pelatihan.
- Berguna dan Berkelanjutan: Analisis ini bermanfaat bagi organisasi dan pegawai. Hal ini ditinjau secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut selaras dengan kondisi dan kebutuhan instansi.

Kecukupan mengacu pada sejauh mana tingkat kinerja memenuhi kebutuhan, nilai atau kemampuan, dengan asumsi bahwa hasil atau tujuan yang diharapkan akan

tercapai tanpa peningkatan kualitas. Menyusun rencana sesuai dengan kebutuhan aktual pegawai, sesuai dengan misi organisasi. . (Fatturrahman et al., 2024)

Struktur organisasi perangkat daerah di Dinas pendidikan dibuat menurut metode yang berlaku saat ini, yaitu berdasarkan analisis beban kerja terhadap struktur organisasi. Kebijakan pengorganisasian organisasi perangkat daerah di Dinas Pendidikan sudah memenuhi kriteria kecukupan. Hal ini tercermin dari kebijakan perencanaan organisasi yang diterapkan telah memenuhi kebutuhan organisasi pemerintah kota itu sendiri.

3. Perataan

Perataan dapat diartikan sebagai keadilan yang diberikan dan diterima oleh subjek. Kunci untuk mengukur perataan yaitu keadilan atau kewajaran.

Kesesuaian jumlah beban kerja dan volume kerja harus sesuai dan seimbang sehingga beban yang dinyatakan merupakan beban yang terlihat dan menjadi beban ideal. Proses pembagian beban kerja harus dibagi rata antar pegawai. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap orang mempunyai jumlah pekerjaan yang sama sehingga tidak ada seorang pun yang bekerja terlalu banyak atau kurang bekerja. Keterampilan pegawai dalam mengisi E-ABK harus efektif dan efisien sehingga dapat mengakomodir kebutuhan pegawai yang ada di masa yang akan datang.

Perataan Analisis Beban Kerja pada tingkat tertentu dapat membantu

- Peningkatan produktivitas: Jika setiap orang memiliki pekerjaan yang sama, mereka cenderung tetap fokus dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- Peningkatan semangat: Pegawai yang merasa kewalahan dapat menjadi frustrasi dan tidak terlibat. Penetapan standar kinerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai karena merasa setiap orang memberikan kontribusi yang setara.
- Mengurangi stres: Bekerja berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Menetapkan standar kerja dapat mengurangi stres dengan memastikan bahwa setiap orang mempunyai jumlah pekerjaan yang dapat dikelola.
- Peningkatan kualitas kerja: Jika pegawai tidak bekerja berlebihan, kemungkinan besar mereka akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
- Meningkatkan retensi pegawai: Pegawai yang merasa stres kemungkinan besar akan berhenti dari pekerjaannya. Komunikasi beban kerja membantu meningkatkan retensi pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata. (Darmawan & Putra, 2022)

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengukur dan meratakan analisis beban kerja, antara lain

- Metode waktu: Metode ini melibatkan pengukuran waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas. Kemudian, Anda mengukur beban kerja dengan membagikan tugas kepada pegawai berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.
- Metode pengunggahan pekerjaan: Metode ini melibatkan perkiraan jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas. Kemudian, Anda mengukur beban kerja dengan memberikan tugas kepada pegawai berdasarkan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan.
- Metode profil: Pendekatan ini melibatkan pembuatan profil keterampilan dan pengalaman setiap pegawai. Kemudian, Anda menyeimbangkan beban kerja dengan menetapkan tugas berdasarkan keterampilan dan pengalaman pegawai.

Analisis beban kerja adalah alat penting yang membantu meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kualitas kerja. Menyeimbangkan beban kerja menciptakan tempat kerja yang adil dan merata di mana setiap orang dapat melakukan yang terbaik.

4. Responsivitas

Responsivitas Analisis beban kerja yang efektif merupakan faktor kunci dalam memastikan bahwa sistem efisien dan efektif. Meningkatkan responsivitas akan meningkatkan efisiensi, mengurangi waktu tunggu, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan juga meningkatkan semangat kerja pegawai.

Ketersediaan E-ABK diterima dengan baik oleh pegawai Dinas Pendidikan, namun tidak semua pegawai mempunyai akses terhadap E-ABK. Menurut saya, hanya tiga dari enam bidang di Dinas Pendidikan yang dapat diterima dan dipahami untuk memenuhi E-ABK. Dan berdasarkan wawancara dengan berbagai sumber, banyak sumber yang setuju bahwa indikator ini berhasil, sementara beberapa sumber tidak setuju. Jawaban dari seluruh kelompok sebenarnya termasuk dalam kategori “dapat diterima” sehingga berdampak positif terhadap keputusan pegawai untuk mengikuti E-ABK.

Responsivitas analisis beban kerja mengukur seberapa cepat dan efektif sistem dapat beradaptasi terhadap perubahan beban kerja. Sistem adaptif dapat dengan cepat mendeteksi dan merespons perubahan pola kerja, seperti :

- Peningkatan beban kerja: Jika tiba-tiba ada peningkatan jumlah tugas yang harus diselesaikan, sistem responsif akan secara otomatis mendistribusikan tugas tambahan tersebut kepada pekerja yang ada.
- Pentingnya perubahan pekerjaan: Jika pentingnya suatu tugas berubah, sistem yang responsif dapat dengan cepat memprioritaskan tugas-tugas tersebut dan memastikan tugas tersebut diselesaikan tepat waktu.
- Ketidakhadiran pegawai: Jika seorang pegawai tidak dapat bekerja, sistem yang fleksibel dapat mengalokasikan kembali tugas kepada pegawai lain.

Manfaat Responsivitas Analisis Beban Kerja:

- Untuk meningkatkan efisiensi: Sistem yang responsif membantu meningkatkan efisiensi dengan memungkinkan tugas diselesaikan secepat dan semudah mungkin.
- Kurangi Waktu Tunggu: Sistem yang responsif membantu mengurangi waktu tunggu dengan memastikan bahwa tugas diselesaikan dalam urutan yang benar.
- Meningkatkan Kepuasan Pelanggan: Sistem yang responsif membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dengan memenuhi permintaan pelanggan secara cepat dan akurat.
- Meningkatkan semangat pegawai: Sistem umpan balik membantu meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memastikan bahwa pegawai tidak frustrasi dan pekerjaan mereka dihargai.

5. Ketepatan

Ketepatan analisis beban kerja mengacu pada seberapa akurat analisis beban kerja mencerminkan beban kerja pegawai yang sebenarnya. Analisis beban kerja yang akurat sangat penting untuk memastikan pemerataan tugas dan mencegah kelebihan staf. Relevansi mengacu pada nilai atau tujuan program dan kekuatan asumsi yang didasarkan pada tujuan tersebut. Kriteria kelayakan menyatakan bahwa hasil (tujuan) sangat penting.

Ketepatan jumlah kebutuhan pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya diketahui dari eksisting yang ada. Nantinya ditentukan dan dibandingkan antara eksisting pada E-ABK dengan jumlah eksisting pegawai saat ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi ketepatan analisis beban kerja

- Kualitas data: Ketepatan analisis beban kerja bergantung pada kualitas data yang digunakan untuk membuat analisis. Data harus akurat, lengkap, dan terkini.
- Metode analisis: Metode yang digunakan untuk menganalisis beban kerja dapat mempengaruhi keakuratannya. Metode yang berbeda memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda, dan metode terbaik untuk situasi tertentu bergantung pada faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, keterampilan staf, dan ketersediaan data.
- Asumsi: Analisis beban kerja sering kali didasarkan pada asumsi tentang bagaimana pegawai menghabiskan waktu mereka. Agar analisis menjadi akurat, asumsi-asumsi ini harus realistis dan akurat.

Cara meningkatkan ketepatan analisis beban kerja

- Gunakan data yang akurat: Pastikan data yang digunakan untuk analisis beban kerja yang akurat, lengkap, dan terkini.

- Pilih metode analisis yang tepat: Pilih metode analisis yang tepat untuk situasi tertentu.
- Periksa asumsi: Periksa asumsi yang dibuat dalam analisis beban kerja untuk memastikan asumsi tersebut benar dan akurat.
- Libatkan karyawan: Libatkan karyawan dalam proses peninjauan kinerja. Mereka dapat memberikan informasi berharga tentang bagaimana mereka menghabiskan waktu mereka dan apa yang perlu mereka lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Analisis beban kerja yang akurat sangat penting untuk memastikan pemerataan tugas dan mencegah kelebihan staf. Mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keakuratan analisis beban kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan retensi pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan E-ABK (Analisis Beban Kerja) bagi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya telah berhasil dan berdampak terhadap efektivitas kerja pegawai dan memberikan keuntungan bagi para pegawai. Dengan adanya analisis beban kerja pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya memberikan dampak positif bagi para pegawai yang ada dalam kantor tersebut. Pegawai juga diberikan fasilitas yang lengkap yang dibutuhkan dalam lingkup perkantoran. Meskipun terdapat perbaikan infrastruktur dan sumber daya manusia, masih terdapat pegawai yang belum memahami sepenuhnya cara pengisian E-ABK. Akses dan pelatihan penggunaan E-ABK secara rutin diperlukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Oleh karena itu, harus diberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka agar dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Hasil Kesimpulan menunjukkan bahwa penggunaan E-ABK (Analisis Beban Kerja) telah sesuai dengan 5 indikator, yaitu **Efisiensi**: Bahwa berdasarkan sumber data yang diperoleh sudah sangat mendukung untuk membantu proses pengisian ABK pegawai. Sumber daya pegawai ASN yang mendukung pelaksanaan E-ABK dapat dikatakan efisien apabila semua ASN mampu memahami alur pengisiannya dan tepat waktu dalam penyelesaian; **Kecukupan**: Penataan organisasi perangkat daerah di Dinas Pendidikan sudah di lakukan sesuai mekanisme yang berlaku, yaitu adanya analisis beban kerja terhadap struktur organisasi. Kebijakan penataan organisasi perangkat daerah di Dinas Pendidikan telah memenuhi kriteria kecukupan. Ini terlihat dari bahwa kebijakan penataan organisasi yang di lakukan sudah memenuhi kebutuhan daripada organisasi pemerintah kota itu sendiri; **Perataan**: Dengan meratakan beban kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan merata di mana semua pegawai dapat memberikan yang terbaik; **Responsivitas**: Dengan meningkatkan responsivitas dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi waktu tunggu, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan moral pegawai; dan **Ketepatan**: Ketepatan jumlah kebutuhan pegawai yang ada di Dinas

Pendidikan Kota Surabaya bisa dilihat melalui eksisting yang nantinya akan ditentukan dan dicocokkan antara eksisting pada E-ABK dengan eksisting jumlah pegawai saat ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas, pegawai didorong untuk meluangkan waktu bersama orang lain yang memahami E-ABK atau meminta bantuan kepada mahasiswa yang bertanggung jawab yang membantu pegawai memahami E-ABK. Selain itu jaringan Wi-Fi dan perangkat komputer juga harus lebih diperhatikan karena sangat penting dalam penyelesaian tugas dan penyelesaian E-ABK. Hal ini sangat penting untuk memastikan setiap bidang dan setiap jabatan memahami kebutuhan yang ada. Program yang dapat diterapkan pegawai untuk meningkatkan keterampilan persiapan analisis beban kerja antara lain pelatihan analisis manajemen dan komunikasi interpersonal. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai yang terlibat dalam proses penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja menggunakan prosedur dan metode yang tepat untuk menentukan tanggung jawab kerja yang akan dianalisis, menentukan waktu dan beban kerja penyelesaian pekerjaan, serta menghitung beban kerja agar hasilnya benar dan dapat diperoleh. Ini membantu dalam membuat rencana yang akurat. Keempat, berdasarkan hasil penghitungan kebutuhan pegawai, disarankan untuk melaksanakan upaya perekrutan, seleksi, dan penempatan pegawai baru dalam organisasi agar jumlah pegawai sama dengan jumlah beban kerja yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>
- Didik Haryanto. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>
- Fatturrahman, F. R., Herwanto, D., & Nugraha, B. (2024). Usulan Perbaikan Beban Kerja Berdasarkan Nilai Efektivitas Melalui Pendekatan Analisis Beban Kerja: Analisis Beban Kerja; Metode Pendekatan Analisis Beban Kerja; Tenaga Kerja Optimal. *Unistek: Jurnal Pendidikan Dan Aplikasi Industri*, 11(1), 1–12.
- Febrian Valentino, & Widwi Handari Adji. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 376–380. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1332>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R.

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 11 (2024) 5028 – 5043 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i11.3511

- A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Nur, E. M. (2016). Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai. *JIANA Jurnal Ilmu Administrasi Niaga*, 14(1), 363–373. <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/3402>
- Pasaribu, A. F., & Nasution, M. I. P. (2022). Pelaksanaan Analisis Jabatan Tepat dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Setda Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 1414–1420.
- Permatasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(2), 99–108. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v3i2.40397>
- Sofiani, N. F., Ahmad, F., Supriatna, M. D., Studi, P., Sumber, M., & Manusia, D. (2023). *Pelaksanaan Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Implementation of Job Analysis To Improve the Work Effectiveness of*. 4(2), 64–72.
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3)*, 248–253.
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Thoha, Mangkunegara, S. (2021). Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 39–49.