

Implementasi *Website* Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) pada Kantor Kelurahan Bongkaran Kota Surabaya

Ratih Maulidiyah¹, Oktarizka Reviandani²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

ratihmaulidiyah03@gmail.com¹, oktarizka.r.adneg@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

Based on Article 56 Paragraph 1 of Constitution Number 5 of 2014 regarding State Civil Apparatus which states that each Government Agency has an obligation regarding the preparation of needs for types of positions and number of employees based on position analysis (Anjab) and workload analysis (ABK) in order to meet needs. The ideal organizational structure of Government Agencies in carrying out their main tasks and functions. This research looks at the problems at the preparation stage and the flow of problems in the filling process, the incompatibility of the uploaded supporting data of course affects the position requirements of existing employees. So the aim of this research is to find out the extent of the implementation of the 2024 Workload Analysis Information System (ABK) among Bongkaran Subdistrict Office employees, Surabaya. The method used in this research is a qualitative descriptive method. The informants in this research were the Secretary of Bongkaran Subdistrict and the Head of People's Welfare and Economic Affairs. Data collection techniques use interviews, observation and documentation. The research results showed that the procedure for using the 2024 Workload Analysis Information System (ABK) has not been running optimally and is less effective because there has been no outreach and training for members who run the application. It can be concluded that the implementation process has not been carried out well because it is hampered by human resources in Bongkaran Village, who still do not understand the correct format for working with crew member.

Keywords : Implementation; Village; Website; Electronic Workload Analys (E-ABK).

ABSTRAK

Berdasarkan Pasal 56 Ayat 1 Undang-Undang dasar Nomor 5 Tahun 2014 terkait Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa setiap Instansi Pemerintah memiliki suatu kewajiban terkait penyusunan kebutuhan jenis jabatan maupun jumlah pegawai berdasarkan analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) guna memenuhi kebutuhan struktur organisasi Instansi Pemerintahan yang ideal dalam melaksanakan tugas pokok serta fungsinya. Penelitian ini melihat permasalahan pada tahap persiapan dan alur mengalami kendala dalam proses pengisian tersebut, ketidaksesuaian data dukung yang di upload tentu saja berpengaruh pada kebutuhan jabatan dengan eksisting pegawai. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Implementasi Sistem Informasi Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024 pada Kantor Kelurahan Bongkaran Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Kelurahan Bongkaran dan Kasi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, serta dokumentasi. Hasil penelitian didapatkan bahwa prosedur penggunaan Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (ABK) 2024 belum berjalan dengan optimal dan kurang efektif karena belum adanya sosialisasi dan pelatihan bagi anggota yang menjalankan aplikasi tersebut. Proses implementasi dapat disimpulkan belum terlaksana dengan baik karena terkendala dari segi SDM di Kelurahan Bongkaran yang masih belum semua memahami format pengerjaan ABK yang benar.

Kata kunci : Implementasi; Kelurahan; Website; Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK).

PENDAHULUAN

Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan yang merupakan suatu tindakan dari sebuah perencanaan (*planning*) yang telah disusun jauh-jauh hari sebelumnya dan direncanakan secara cermat. Implementasi juga merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan masalah serta dampak terhadap sesuatu. Yakni aktivitas yang direncanakan untuk mencapai tujuan kegiatan. Menurut Edward dalam (Parawangi,2011) tentang model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George C. Edward III (1980) terkait dampak langsung dan tidak langsung terhadap implementasi. Dalam sudut pandangnya mengemukakan bahwa problem utama administrasi publik adalah kurangnya perhatian bahwa penghancuran pembuatan kebijakan tidak akan dilaksanakan dengan berhasil atau sukses (*lack of attention the decision of policy makers will not be carried out successfully*). Sehingga Edward menyarankan untuk dapat memperhatikan dengan cermat empat faktor utama agar implementasi kebijakan menjadi efektif dan efisien, yaitu ; (1) Komunikasi, (2) Sumber Daya, (3) Disposisi, (4) Struktur Birokrasi.

Pada variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi dari suatu kebijakan adalah komunikasi, karena keberhasilan implementasi kebijakan bergantung pada komunikasi yang efektif, sehingga tujuan beserta sasaran harus disampaikan secara menyeluruh dan jelas pada kelompok sasaran untuk mencegah miskomunikasi. Kemudian variabel kedua adanya sumberdaya, Meskipun tujuan kebijakan telah dijelaskan dengan baik, implementasi tidak akan berhasil apabila implementor kekurangan sumberdaya dalam pelaksanaannya, karena sumberdaya adalah faktor utama keberhasilan dapat berupa sumberdaya manusia, seperti *skill* atau ketrampilan implementor, dan sumberdaya finansial. Kemudian variabel ketiga adalah disposisi, sikap serta karakteristik implementor dalam implementasi kebijakan. Kejujuran, komitmen, serta sifat demokratis merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan implementasi. Dan variabel keempat adalah struktur birokrasi, dimana struktur organisasi sebagai implementor kebijakan memiliki dampak yang besar terhadap pelaksanaannya. Aspek seperti Standart Operasional Prosedur (SOP) mempengaruhi efektivitas implementasi. Karena jika struktur organisasi yang begitu kompleks dan rumit dapat melemahkan pengawasan dan menghasilkan prosedur birokrasi yang rumit.

Adanya Reformasi Birokrasi adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan oleh pemerintah guna mendapatkan perubahan terhadap sumberdaya aparatur dan kelembagaan (Akbar et al., 2021). Dengan harapan perubahan tersebut untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun dalam implementasinya, bahwa profesionalisme dari pegawai sipil selaku penyelenggara masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Faktor penyebab utama adalah karena ketidaksesuaian antara kapabilitas atau kompetensi pegawai dengan jabatan yang telah didudukinya, tentu saja ketidaksesuaian tersebut disebabkan kurangnya komposisi keahlian serta ketrampilan yang dimiliki pegawai yang belum proporsional. Baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan publik sangat tergantung pada kapabilitas serta kompetensi yang dikuasai oleh Pegawai Negeri Sipil (Patty,2020). Saat ini pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata dari suatu organisasi yang belum

didasarkan pada beban kerja. Seringkali menumpuknya pegawai disalah satu instansi atau unit tanpa pekerjaan yang jelas dan sesuai tupoksi sehingga menimbulkan kurangnya pegawai di instansi atau unit lain merupakan kenyataan dari permasalahan yang ada. Perlu sekali adanya perencanaan kebutuhan pegawai dalam suatu instansi mutlak diperlukan guna memenuhi kebutuhan pegawai yang tepat baik dalam kuantitas maupun kualitas. Adapun adanya pembentukan organisasi yang seringkali tidak berdasarkan pada kebutuhan nyata, dimana organisasi dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil sehingga pencapaian dari tujuan utama kurang efisien dan efektif (Diana, 2019).

Maka dari itu Pemerintah Pusat telah mengesahkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang disebut dengan UU ASN untuk mewujudkan suatu tata kelola pemerintah yang kompeten bel dan baik. Untuk menghasilkan Aparatur Sipil Negara dengan profesinolitas yang tinggi, maka pemerintah perlu melakukan penataan secara akuntanbel terhadap sumber daya aparatur melalui manajemen Pegawai Negeri Sipil Agung Kurniawan & Suswanta, 2021). Menurut (Simanungkalit:2019) bahwa implementasi manajemen kepegawaian ini tentu berhubungan dengan pengaturan pengelolaan pegawai guna mendapatkan sumber daya yang unggul dan kompeten. Sehingga salah satu bentuk pelaksanaan dari manajemen PNS ini adalah melalui Pelaksanaan Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) yang diisi melalui *Website* yang telah disediakan oleh masing-masing instansi yang ada di Kota Surabaya.

World Wide Web atau *WEB* ialah salah satu layanan dimana penggunaanya dapat terhubung ke internet. *Website* merupakan sebutan bagi kelompok laman *webpage* yang diartikan sebagai bagian yang berasal dari suatu nama domain atau subdomain pada WWW pada internet. *Website* sifatnya tidak aktif juga bergerak maju yang membuat satu rangkaian bangunan yang saling terkait, dimana masing-masing dapat dihubungkan menggunakan jaringan (*hyperlink*). Salah satunya adalah *Website Analisis Beban Kerja (ABK) 2024* yang merupakan pengembangan sebuah aplikasi analisis beban kerja berbasis web sebagai suatu Solusi yang mempermudah proses penyusunan analisis dalam suatu organisasi. *Website* ini tentu saja bertujuan untuk mendukung penyusunan analisis beban kerja yang efisien serta memberikan kontribusi pada Pembangunan daerah dengan menyediakan sistem informasi yang diperlukan bagi pembuat kebijakan terkait administrasi pemerintahan. Dimana setiap instansi memiliki kewajiban dalam penyusunan kebutuhan pemenuhan jumlah maupun jenis jabatan pegawai berdasarkan proses analisis beban kerja pada *website*. Analisis Beban Kerja (ABK) adalah serangkaian kegiatan pengelolaan kepegawaian yang dilaksanakan secara terstruktur guna mendapatkan sebuah informasi dengan Tingkat efisien serta efektif suatu pekerjaan yang didasarkan pada volume, target, frekuensi serta beban kerja. Dimana penerapan Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) ini memiliki peran penting pada manajemen kepegawaian dalam menentukan pemenuhan kebutuhan pegawai serta penyempurnaan pada struktur organisasi (Gamaputra et al., 2023). Selain itu pelaksanaan dari analisis jabatan dan analisis beban kerja ini dapat menghasilkan tolok ukur yang pasti bagi pegawai pada suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya yakni berupa waktu penyelesaian, Tingkat efisiensi, standart beban kerja, serta prestasi kerja, formasi pegawai, serta penyempurnaan system prosedur kerja. Sehingga dengan adanya perencanaan Sumber

Daya Manusia (SDM) yang baik dan tepat dapat menghindari kekosongan kerja pegawai, dengan begitu kinerja pegawai dapat berjalan dengan optimal.

Survei awal yang telah dilakukan terhadap kegiatan operasional Pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran Kota Surabaya, bahwa pihak manajemen dari Sekretariat Daerah Kota Surabaya terutama Bagian Organisasi telah menerbitkan dokumen struktur organisasi dan deskripsi kerja yang memuat kualifikasi kebutuhan jabatan, wewenang dan tanggung jawab, serta beberapa indikator uraian tugas di tiap-tiap instansi. Survei tersebut dilaksanakan oleh pihak bagian organisasi sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan pihak Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bersangkutan, namun pada kenyataannya terdapat beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang tidak hadir terutama dari pegawai Kelurahan Bongkaran dalam rapat koordinasi sehingga terjadi miskomunikasi dalam pengimplimentasiannya. Adapun permasalahan lain yang ditemukan terkait penempatan kepegawaian sub jabatan yang masih belum mengacu pada kebutuhan instansi, sehingga beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan suatu jabatan tidak akan mampu bekerja dengan optimal begitu juga sebaliknya apabila beban kerja pegawai yang terlalu sedikit dapat menyebabkan pemborosan sdm dan penyelewengan (Sudrajat, 2021). Selain itu terdapat permasalahan utama yang dihadapi adalah terkait prosedur pengisian formulir analisis beban kerja secara *online* pada *website* yang telah disediakan belum dipahami secara menyeluruh oleh instansi terutama pada Kelurahan Bongkaran Kota Surabaya, Sebagian besar pegawai kesulitan dalam mengisinya sehingga banyak dari mereka mengisi al kadarnya saja padahal pengisian ini berpengaruh pada eksisting pegawai yaitu terkait mutasi serta penambahan kebutuhan pegawai.

Permasalahan tersebut muncul karena adanya kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah Kota Surabaya Bagian Organisasi belum menyeluruh dan merata sehingga beberapa satuan fungsional dan satuan kerja salah satunya Kelurahan Bongkaran masih belum paham terkait perhitungan Analisis Beban Kerja (ABK). Sehingga sangat perlu sekali adanya sosialisasi rutin secara menyeluruh untuk memberikan pemahaman kepada satuan fungsional dan satuan kerja tentang Langkah-langkah yang dilakukan dalam mengakses *website* tersebut sehingga komunikasi disini tentu saja sangat dibutuhkan agar tidak terjadi miskomunikasi (Erdyansyah, 2022).

Dari hasil pemaparan beberapa masalah diatas menjadi latar belakang peneliti untuk mengadakan penelitian tentang **“Implementasi Website Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024 Pada Kantor Kelurahan Bongkaran Kota Surabaya”**. Suatu kebijakan dapat dilihat kemanfaatnya apabila implemementasi terhadap kebijakan telah dilaksanakan. Proses implementasi ini menjadi bagian hal yang cukup penting dari keseluruhan proses perencanaan kebijakan maupun peraturan (Adha et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Bagian Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif sehingga cenderung menggunakan analisis. Proses beserta makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Fokus penelitian ini lebih ke implementasi kebijakan sebagai langkah untuk memberikan gambaran rinci dan mendalam tentang implementasi dalam sistem informasi melalui *website* Elektronik Analisis Beban Kerja (E-

ABK) dengan menggunakan teori E. Lawler III atau teori George Edward III yang memiliki empat faktor utama yang mempengaruhi implementasi kebijakan yakni : Komunikasi, Sumber daya, Disposisi, Struktur Birokrasi. Lokasi penelitian pada Kelurahan Bongkaran dipilih berdasarkan pertimbangan karena masih adanya permasalahan beberapa pegawai Kelurahan Bongkaran yang belum memahami tentang pengisian serta penghitungan ABK. Selanjutnya, terdapat informan penelitian adalah orang-orang yang memberikan informasi (Adiyanta, 2019). Informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Kelurahan Bongkaran dan Kasi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan terkait judul “Implementasi *Website* Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024 Pada Pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran Kota Surabaya”. Dalam implementasi tersebut menggunakan teori Edward III (1980) Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi :

Komunikasi Sebagai Penunjang Keberhasilan Implementasi Website Analisis Beban Kerja

Komunikasi merupakan faktor penting guna menunjang keberhasilan implementasi suatu program, dalam hal implementasi *Website* Analisis Beban Kerja telah melakukan beragam Upaya komunikasi kepada para pelaksana kebijakan diperkuat dengan penelitian Effendy dalam Dowongi et al., (2014) komunikasi ialah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain guna memberitahu, mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media. Berdasarkan hasil penelitian aspek komunikasi antara Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan Kantor Kelurahan Bongkaran belum efektif. Ketidakefektifan tersebut terjadi karena kurangnya sosialisasi rutin dan menyeluruh sehingga sering terjadi miskomunikasi. Kejelasan merupakan bagaimana komunikator menyampaikan pesannya secara jelas sehingga tercapailah tujuan komunikasi diperkuat dengan penelitian (Ratri, 2104) Ketidajelasan informasi akan menghambat implementasi kebijakan. Sampai saat ini proses penyampaian informasi belum cukup jelas kepada para OPD Kantor Kelurahan Bongkaran sehingga masih banyak dari mereka masih belum memahami bagaimana mengisi ABK pada *website* yang telah disediakan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan informan, yaitu :

“Kami sampai saat ini tidak ada template secara jelas mbak, dan tidak ada sosialisasi kepada kelurahan secara massif yang menerangkan secara pasti terkait pengisian ABK yang benar bagaimana sehingga membuat kami mengisi alakadarnya karena merasa kebingungan”. (Wawancara dengan Sekretaris Kelurahan Bongkaran Bapak Biakto)

Sehingga perlunya kejelasan komunikasi yang baik antara Sekda Bagian Organisasi Surabaya dengan OPD kelurahan agar tidak terjadi miskomunikasi yang berkepanjangan. Harusnya pihak Sekda Bagian Organisasi Kota Surabaya mentransmisikan kepada OPD dan para pengguna *website* yang harusnya diterima dengan jelas sehingga mereka

mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran serta substansi dari implementasi tersebut.

Persiapan Sumber Daya Penerapan Website Analisis Beban Kerja (ABK)

Implementasi *website* Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) perlu didukung dengan adanya sumber daya yang baik. Faktor ini sangat menentukan untuk mendukungnya keberhasilan kebijakan. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dan mumpuni maka memadai ataupun tidak kompeten dibidangnya adalah salah satu faktor tidak terlaksana dengan baik implementasi kebijakan. Tidak hanya itu fasilitas fisik juga faktor penting, karena tanpa adanya fasilitas pendukung sarana dan prasarana maka tidak akan berjalan dengan baik. Dalam hal ini hal pertama yang dilakukan Kantor Kelurahan Bongkaran adalah melakukan persiapan penggunaan *website* Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024.

Perencanaan dalam menentukan pegawai yang mengisi suatu jabatan diberbagai bidang merupakan salah satu cara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang professional dan unggul, sehingga pada tahap perencanaan ini harus dibuat dengan efeasien dan efektif. Perencanaan persiapan penggunaan *Website* Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024 dimulai dengan adanya Pasal 56 Ayat 1 Undang-Undang dasar Nomor 5 Tahun 2014 terkait Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa setiap Instansi Pemerintah memiliki suatu kewajiban terkait penyusunan kebutuhan jenis jabatan maupun jumlah pegawai berdasarkan analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK). Tujuan adanya undang-undang tersebut yakni sebagai pedoman bagi pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran dalam menghitung beban kerja untuk meningkatkan kinerja, efektivitas dan efisiensi pada tiap jabatan. Selain itu juga untuk mengetahui jumlah beban kerja, waktu kerja efektif, pegawai yang dibutuhkan, agar terwujudnya jumlah pegawai yang ideal yang dibutuhkan dalam suatu struktur organisasi Kelurahan Bongkaran dan meningkatkan kinerja pada pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran. Setelah disahkan undang-undang tersebut, tahapan persiapan selanjutnya adalah menyiapkan sumber daya manusia yang akan menjadi operator untuk mengisi *Website Analisis Beban Kerja (ABK) 2024* pada Kantor Kelurahan Bongkaran Kota Surabaya.

Penyiapan SDM dilakukan dengan pemberian sosialisasi dari Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kota Surabaya dalam suatu rapat koordinasi antar OPD. Kompetensi SDM operator sangat mempengaruhi kinerja organisasi karena kompetensi tersebut merupakan suatu kemampuan seseorang, maka kualitas tersebut perpaduan antara kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), serta keahlian (*skill*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu dalam mencapai kinerja secara optimal. Sumberdaya manusia yang unggul juga harus di dukung dengan teknologi informasi yang baik juga. Teknologi dapat berupa perangkat komputer kemudian jaringan internet yang stabil seperti WIFI. Pengadaan sarana dan prasarana komputer di Kantor Kelurahan Bongkaran dilakukan secara berkala. Teknologi, terutama komputer, memiliki kemampuan untuk melakukan beragam yang tidak dapat dilakukan oleh manusia, sehingga dengan adanya aplikasi sistem informasi berupa *website analisis beban kerja*,

dan server jaringan yang memadai juga disediakan untuk menjalankan sistem informasi ABK secara *online*. (Yuyun, 2022) (Kristanto et al., 2014)

Persiapan penggunaan sistem informasi analisis beban kerja di Kantor Kelurahan Bongkaran telah dilakukan secara maksimal oleh seluruh aparatur yang terlibat dalam kegiatan implementasi *website website Analisis Beban Kerja (ABK) 2024*. Persiapan yang dilakukan telah meliputi seluruh aspek penting yang dibutuhkan untuk mewujudkan pelayanan yang baik. Aspek tersebut berupa aspek SDM, penyediaan sarana dan prasarana dalam pengembangan teknologi informasi. Namun yang menjadi kendala pada Kantor Kelurahan Bongkaran adalah masih kurangnya Sumber Daya Manusia dalam mengisi ABK pada *website*, pegawai yang sedikit tentu menjadi permasalahan utama dalam implementasinya karena dengan banyaknya uraian tugas pada jabatan tertentu jika kurangnya sdm yang mengisi akan menjadi kendala karena merasa kewalahan. Seringkali terjadi tumpang tindih *jobdesk* dalam pengisian karena kurangnya pegawai pada Kantor Kelurahan Bongkaran. Secara kuantitas masih kurang memadai sehingga mempengaruhi kinerja, namun secara kualitas masih ada beberapa SDM pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran yang masih kurang memahami teknologi sehingga perlu Tindakan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui diklat.

Tabel 1 Total Pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran

A Nama Jabatan	B Kelas	C Abk Ideal	D Abk Berlebih	E Pemenuhan Pegawai	F EKSISTING		G Total Eksisting	H +/-
					PNS	NON PNS		
Sekretariat					1	0	1	
Penelaah Teknis Kebijakan	7		0,00		1	0	1	1
Pengadministrasi Perkantoran	5		0,00		0	1	1	1
Penjaga Kantor	4	3,00	3,00		0	0	0	0
Petugas Kebersihan	3	1,00	1,00		0	2	2	2
Jumlah		4,00	4,00	0	2	3	5	4
Kepala Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik		1,42	1,03	1	1	0	1	0
Pengadministrasi Perkantoran	5		0,00		0	9	9	9
Pengolah Data dan Informasi	6		0,00		0	0	0	0
Jumlah		1,42	1,03	1	1	9	10	9
Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian		1,47	1,07	1	1	0	1	0
Pengadministrasi Perkantoran	5		0,00			1	1	1
Pengolah Data dan Informasi	6		0,00			0	0	0
Jumlah		1,47	1,07	1	1	1	2	1
Kepala Seksi Ketertarikan, Ketertiban Umum dan Pembangunan		1,47	1,07	1	1	0	1	0
Operator Layanan Operasional	5		0,00		0	0	0	0
Pengelola Keamanan dan Ketertiban	6		0,00		0	0	0	0
Satgas Keamanan	4	1,00	1,00		2	1	3	3
Jumlah		2,47	2,07	1	3	1	4	3
Total Kelurahan Bongkaran		12,26	10,29	5	9	14	23	17

Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya 2024

Tabel tersebut menunjukkan warna merah bahwa memang secara kuantitas pegawai kantor Kelurahan Bongkaran masih kurang sehingga mereka kewalahan dalam mengisi Analisis Beban kerja dengan begitu banyaknya uraian tugas yang diberikan.

Disposisi Komitmen Pegawai Dalam Alur Penerapan Website Analisis Beban Kerja (ABK)

Disposisi ini merupakan kemauan, keinginan, dan kecenderungan sikap para pelaksana untuk melaksanakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang telah menjadi tujuan dapat terwujud. Diperkuat dengan penelitian Dowongi et al., (2014) Disposisi merupakan karakteristik atau watak yang dimiliki pelaksana kebijakan. Disposisi berupa

kejujuran, komitmen, dan sifat demokratis. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran dalam menerapkan website analisis beban kerja sudah dikatakan cukup namun belum sepenuhnya optimal karena masih ada beberapa operator pegawai atau *staff* yang memiliki kemampuan terbatas sehingga tidak memiliki komitmen yang tinggi dalam kerjanya. Komitmen tersebut dapat dibuktikan dengan pegawai atau operator harus paham dalam alut mengisi ABK dalam *website* yang telah tersedia.

Secara mekanisme pengisian pada website ABK dimulai dengan langkah pertama - tama masuk kedalam website yang telah disediakan dengan memasukkan *user id* dan *password*. Berikut halaman depan *website ABK 2024* diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1 Webiste ABK Badan Organisasi Pada Kelurahan Bongkaran

Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya 2024

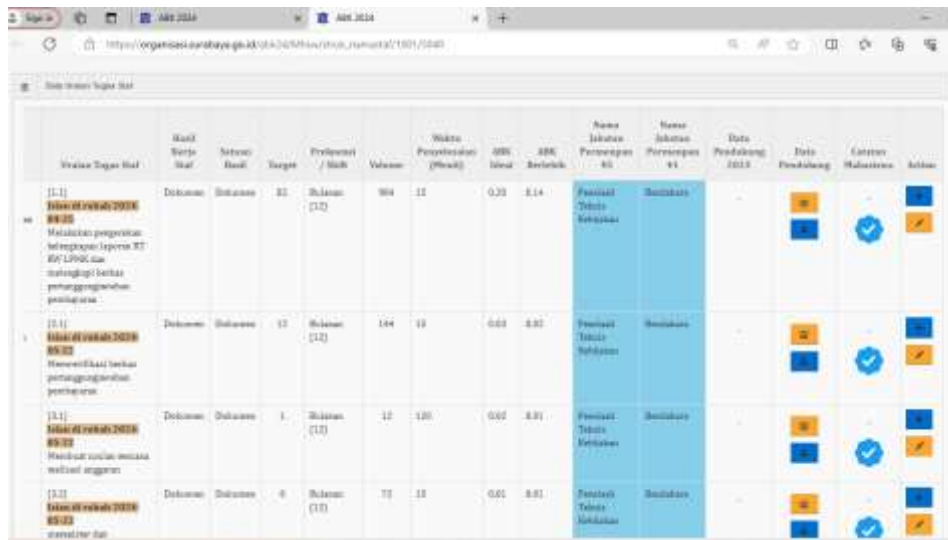
Gambar 1 merupakan tampilan utama dari *Website* Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024 Badan Organisasi pada Kantor Kelurahan Bongkaran guna menilai efisiensi serta efektivitas kinerja pegawai perangkat daerah, tentu saja untuk dapat mengakses website tersebut, perangkat daerah terutama operator Kelurahan Bongkaran wajib mempunyai *username* dan juga *password* terlebih dahulu agar dapat mengakses *website* tersebut.

	10.00	10.00	10	11	11
Sub Total	1.40	1.00	1		
Lurah Bongkaran	1.40	1.00	1	1	0
Sub Total	1.40	1.00	1		
Sekretaris Kelurahan Bongkaran	1.00	1.00	1		
• Penerimaan	1.00	1.00	1	1	1
• Pengeluaran	1.00	1.00	1	1	1
• Penyalahgunaan Kekayaan	0.00	0.00	0	0	0
• Pengalihan/Penggunaan Perantara	1.00	1.00	1	1	1
Sub Total	1.00	1.00	1	1	1
Kepala Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik Kelurahan Bongkaran	1.40	1.00	1		

Gambar 2 Tampilan Halaman Utama

Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya 2024

Gambar diatas pada halaman utama terdapat bidang pada Perangkat Daerah yaitu di Kantor Kelurahan Bongkaran seperti untuk upload data dukung dalam kinerja sesuai dengan uraian tugas yang telah tertera pada kolom tersebut.



Uraian Tugas Staf	Kategori Staf	Status Staf	Target	Frekuensi / Msk	Volume	Waktu Penyelesaian (P/msk)	ABK Ideal	ABK Berlebih	Nama Jabatan Persempuan #1	Nama Jabatan Persempuan #2	Data Pendukung 2023	Data Pendukung	Verifikasi	Aktif
[1.1] Uraian di uraian 2024 #5122 Melakukan pengisian kegiatan laporan RT RT LPKJ dan strategi kerja pengembangan pembayaran	Debetan	Debetan	12	Bulan (12)	94	12	0,77	1,14	Pejabat Tetap Kebudayaan	Pejabat Tetap Kebudayaan	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
[1.1] Uraian di uraian 2024 #5123 Menyediakan bahan pengembangan pembayaran	Debetan	Debetan	12	Bulan (12)	144	12	0,03	0,03	Pejabat Tetap Kebudayaan	Pejabat Tetap Kebudayaan	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
[1.1] Uraian di uraian 2024 #5124 Mendukung kegiatan mediasi anggaran	Debetan	Debetan	1	Bulan (12)	12	120	0,02	0,01	Pejabat Tetap Kebudayaan	Pejabat Tetap Kebudayaan	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
[1.2] Uraian di uraian 2024 #5125 Mendukung dan	Debetan	Debetan	6	Bulan (12)	72	12	0,01	0,01	Pejabat Tetap Kebudayaan	Pejabat Tetap Kebudayaan	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Gambar 3 Tampilan Uraian Kerja yang telah diverifikasi

Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa uraian tugas perangkat daerah dapat divalidasi atau diverifikasi apabila telah menunjukkan output data dukung kegiatan atau dokumen yang sesuai dengan uraian tugas. Data dukung tersebut harus sesuai juga dengan jumlah target beserta jumlah frekuensi pada tiap uraian tugas. Jika sudah relevansi maka sudah bisa divalidasi sehingga muncul tanda *checkbox* biru seperti diatas. Dengan begitu jika sudah sesuai antara target dan data dukung maka dapat ditunjukkan dalam Halaman Utama ABK ideal personal pegawai sesuai dengan bidang jabatannya.

Sehingga hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa komitmen pegawai dalam mengisi Analisis Beban Kerja pada *website* yang disediakan sudah cukup tinggi dilihat dari kesungguhan dan semangat kerja dalam mengerjakan banyaknya data dukung sesuai dengan uraian tugas yang tertera pada *website* analisis beban kerja.

Struktur Birokrasi Pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran

Struktur birokrasi merupakan faktor penting ke empat dalam implementasi kebijakan publik. Struktur birokrasi ini mencakup dua aspek penting yakni (1) *standard operating procedur atau SOP*, (2) struktur organisasi atau pembagian kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi *website* analisis beban kerja belum ditetapkan pada SOP yang jelas dan sistematis sehingga masih banyak pegawai yang belum memahami. Namun terkait struktur organisasi dan pembagian kerja untuk implementasi *Website* sudah tertata dengan baik, jelas, dan sederhana. Struktur organisasi cukup sederhana yaitu hanya terdiri dari Lurah, Sekretaris Lurah, dan 3 kasi beserta masing-masing staffnya per kasi. Pembagian kerja ditetapkan secara jelas dalam uraian tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang ditetapkan dengan peraturan Walikota Surabaya.

Tabel 2 Struktur Kepegawaian Kantor Kelurahan Bongkaran



Tabel tersebut menunjukkan bahwa struktur birokrasi Kelurahan Bongkaran sudah sesuai dengan Perwali Kota Surabaya, namun dalam pengimplementasiannya masih terdapat tumpang tindih jobdesk antar pegawai. Sehingga dalam pengerjaan E-ABK masih banyak tumpang tindih dalam pengerjaannya karena masih terdapat beberapa uraian tugas yang tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya sehingga permasalahan tersebut menjadi penghambat.

Manfaat Implementasi *Website Analisis Beban Kerja (ABK) 2024*

Website Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024 merupakan salah satu Upaya Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya pada Kantor Kelurahan Bongkaran agar dapat menciptakan sistem kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan personel serta jam kerja yang diperlukan. *Website* ini tentu sangat membantu dalam mengalokasikan personal pada jabatan dengan Menyusun analisis beban kerja (ABK). *Website* ini juga bermanfaat sebagai program dan kegiatan penataan tatalaksana guna mewujudkan sistim prosedur kerja yang jelas, efektif, dan terstruktur sesuai dengan prinsip *good governance* saat ini.

Garis besar manfaat dari penerapan Website Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) 2024 sebagai berikut :

1. Sebagai pedoman bagi pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran dalam menghitung beban kerja untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pada jabatan yang tersedia;
2. Untuk mengetahui jumlah beban kerja, waktu kerja efektif, personel pegawai yang dibutuhkan, efisiensi serta efektivitas pada tiap jabatan Kantor Kelurahan Bongkaran;
3. Terwujudnya jumlah personel ideal yang dibutuhkan dalam struktur organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bongkaran.

4. Hasil analisis beban kerja yang telah ditetapkan dilaporkan secara berkala pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya secara berjenjang sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan.

Kendala Dan Upaya Yang Dilakukan Selama Pelaksanaan

Kendala yang sering terjadi pada Kantor Kelurahan Bongkaran adalah masing banyaknya personel pegawai yang belum memahami secara keseluruhan tahap dalam pengisian ABK, maka dari itu pentingnya koordinasi antar personel dalam penyusunan dan pengisian ABK.

Upaya yang dilakukan untuk menanggulangi kendala kurangnya pemahaman personel tentang ABK adalah dengan mengikuti sosialisasi dari Sekretariat Daerah Kota Surabaya kemudian membentuk kelompok-kelompok belajar sendiri berisikan Kasi-kasi bersangkutan beserta Camat, Sekretaris kecamatan dan operator yang bagian mengisi ABK. Sehingga personel yang belum mampu memahami ABK dapat *brainstorming* kepada personel lain yang telah memahami. Sehingga apabila ada operator atau personel pada suatu jabatan yang kesulitan dalam pengisian ABK akan dibantu dengan personel pegawai lainnya yang memahami untuk membantu dalam pengisiannya untuk mengisi data dukung sesuai dengan jumlah beban kerja, dan waktu yang diperlukan dalam tiap bidang jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapat adalah bahwa Implementasi Elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) Pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran masih belum berjalan dengan baik sehingga kurang efektif dan perlu adanya evaluasi untuk kedepannya. Sumber daya manusia dan sarana prasarana telah tersedia di kantor Kelurahan Bongkaran, namun ada beberapa kendala yang ditemukan adalah masih adanya beberapa pegawai yang belum memahami tentang E-ABK. Berikut kesimpulan ditinjau dari unsur : komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

- a) Komunikasi dalam implementasi *website* analisis beban kerja pegawai Kantor Kelurahan Bongkaran belum berjalan dengan baik sehingga perlu ditingkatkan kembali agar tidak terjadi miskomunikasi, kejelasan antara sekda Surabaya dengan kelurahan belum maksimal karena tidak adanya sosialisasi secara massif dengan OPD Kelurahan.
- b) Sumber Daya
Sumber daya implementasi *website* analisis beban kerja dioperasikan oleh staff dan beberapa kasi namun mereka masih belum paham akan pengisian ABK tersebut, selain itu juga kurangnya pegawai menjadi kendala dalam pengisian ABK karena terlalu banyak nya uraian tugas sedangkan SDM yang mengisi hanya sedikit.
- c) Disposisi
Disposisi terhadap implementasi *website* analisis beban kerja sudah cukup tinggi dilihat dari kesungguhan staff pegawai dan para kasi dalam mengisi *website* analisis beban kerja.

d) Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi sudah berjalan sesuai dengan tupoksi sesuai Peraturan Walikota Kota Surabaya. Namun dalam pengimplementasiannya masih terdapat tumpang tindih tupoksi, sehingga masih terdapat tupoksi yang tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Namun dari penulis terdapat saran yang bisa membangun untuk kedepannya agar lebih baik, dengan cara menambah kompetensi sumber daya manusia, sebaiknya beberapa OPD Kelurahan Bongkaran melakukan sosialisasi dan pelatihan bagi anggota yang akan menjalankan *website* elektronik Analisis Beban Kerja (E-ABK) setelah mereka mendapatkan pembekalan dari Sekretariat Daerah Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsi, R. M., & Partiw, S. G. (2012). Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Jumlah Optimal Karyawan dan Pemetaan Kompetensi Karyawan Berdasar Pada Job Description (Studi Kasus: Jurusan Teknik Industri, ITS, Surabaya). *Jurnal Teknik ITS*, 1(1), A526-A529.
- Fitriani, Y. IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 158-162.
- Kusuma, M. E. A., & Wardoyo, B. (2024). Analisis Beban Kerja Sebagai Upaya Implementasi Strategi Peningkatan Produktifitas. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(8), 1008-1022.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Ningrum, P. D. N., Nita, S., Nyoto, E., & Nugrahanti, F. (2024). Rancang Bangun Aplikasi Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Berbasis Web Dengan Framework Codeigniter di Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 634-646.
- Rusdiyanti, W., Ruliani, S. N., & Herliani, I. (2022). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Yang Dilakukan Dengan Kinerja Cukup Baik Dapat Menambah Beban Kerja Perawat. *Journal of Management Nursing*, 1(3), 87-96.
- Santana, D., & Gamaputra, G. (2023). Analisis Prosedur Pelaksanaan Analisis Jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban Pada Jabatan Pelaksana Berdasarkan Perbup Nomor 79 Tahun 2022. *Jurnal Inovasi Administrasi Negara Terapan (Inovant)*, 1(3), 416-428.
- Sauri, S., Sulastini, R., Kurniawan, E., Purnama, W., & Rahayu, I. G. (2023). Analisis Implementasi Kebijakan Jabatan Fungsional, Beban Kerja dan Kinerja Widyaiswara. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(3), 1316-1326.
- Zany, F. T. (2021). SISTEM INFORMASI ANALISIS BEBAN KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PIDIE JAYA MENGGUNAKAN PENDEKATAN PERTUGAS JABATAN BERBASIS WEB. *JOURNAL OF INFORMATICS AND COMPUTER SCIENCE*, 7(2).

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 3 (2024) 1473 - 1485 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v4i3.3067

Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61-68.