

## Implementasi E-ABK dalam Upaya Kebijakan Pemenuhan Pegawai pada Bagian Hukum dan Kerja Sama Kota Surabaya

Putri Lesanti<sup>1</sup>, Muhammad Agus Muljanto<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
putrilesanti281@gmail.com<sup>1</sup>, magusmuljanto@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to describe and describe the implementation of E-Workload Analysis in the process of fulfilling employees in the Legal and Cooperation Section of the City of Surabaya which is adjusted to the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 1 of 2020 concerning position analysis and workload analysis and in Mayor Regulation Number 104 of 2023 concerning the work system within the Surabaya City Government for bureaucratic simplification. This study uses Edward III's theory of the policy implementation model using four influencing indicators, namely, communication, resources, disposition and bureaucratic structure. This research is a qualitative descriptive research with observation techniques adapted to data from the Legal and Cooperation Section of the City of Surabaya. The results of the study show that the implementation of the e-Workload Analysis policy in fulfilling employees in the Legal and Cooperation Section of the City of Surabaya has met the requirements and is in accordance with the workload borne by employees in each position because it is adjusted to its supporting aspects. However, in the implementation of filling out the e-ABK itself, there are still delays in filling because there is work that must be done, apart from that, there are still employees who do not understand the technical aspects of the work so that it is necessary to re-assist.*

**Keywords:** *employee fulfillment; workload analysis; workload analysis application*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan mendeskripsikan implementasi E-Analisis Beban Kerja dalam proses pemenuhan pegawai pada Bagian Hukum dan Kerja Sama Kota Surabaya yang disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja dan pada Peraturan Walikota Nomor 104 Tahun 2023 mengenai sistem kerja di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya untuk penyederhanaan birokrasi. Penelitian ini menggunakan teori Edward III model implementasi kebijakan dengan menggunakan empat indikator yang memengaruhi, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik observasi yang disesuaikan dengan data dari Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan e-Analisis Beban Kerja dalam pemenuhan pegawai pada Bagian Hukum dan Kerja Sama Kota Surabaya sudah memenuhi syarat dan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai pada setiap jabatan karena disesuaikan dengan aspek-aspek pendukungnya. Namun, dalam pelaksanaan pengisian e-ABK sendiri masih ditemui adanya keterlambatan pengisian karena adanya pekerjaan yang harus dilakukan selain daripada itu masih juga ditemui pegawai yang kurang paham mengenai teknis pekerjaan sehingga perlu dilakukan pendampingan ulang.

**Kata kunci:** Pemenuhan karyawan; analisis beban kerja; aplikasi analisis beban kerja

## PENDAHULUAN

Pada era perkembangan zaman yang semakin maju penguasaan teknologi semakin dibutuhkan guna mempermudah pekerjaan. Kemudahan ini juga digunakan dalam upaya mendongkrak kesejahteraan baik negara maupun masyarakat. Kesejahteraan dimulai dari bagaimana birokrasi suatu negara dapat berjalan dengan baik sehingga dapat menciptakan kesejahteraan bagi masyarakatnya. birokrasi dapat dijalankan dengan baik apabila adanya kesesuaian tugas dan fungsi dari setiap aspek-aspek yang membantu terlaksananya birokrasi. Aspek-aspek yang membantu terlaksananya kegiatan pemerintahan serta pelayanan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat ada pada pegawai pemerintah baik Pegawai Aparatur Sipil Negara maupun Non Aparatur Sipil Negara yang turut ikut serta membenahi tatanan pemerintah. Pegawai mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi. Pegawai mampu menjadi perencana, pemikir hingga pengendali setiap kegiatan di dalam organisasi (Nugroho, 2021)

Pentingnya peran pegawai Aparatur Sipil Negara dan Nonaparatur Sipil Negara ini membuat perlu adanya tuntutan kompetensi yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Nonaparatur Sipil Negara yang berkualitas akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam upaya memperbaiki kualitas pelayanan yang ada, kualitas pelayanan dapat dilihat dari produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, upaya memperbaiki pelayanan serta birokrasi yang ada adalah dengan menempatkan pegawai baik Aparatur Sipil Negara maupun Nonaparatur Sipil Negara sesuai dengan beban kerja yang ada dan kebutuhan pegawai sehingga terjadi keselarasan antara beban kerja yang diampu dan keutuhan pegawai guna menciptakan produktivitas pekerjaan. Beban kerja merupakan suatu volume pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai baik secara fisik maupun mental setiap pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut (Nugroho, 2021). Kebutuhan pegawai ini mendorong inovasi rekrutmen pegawai.

Rekrutmen atau pemenuhan kebutuhan pegawai yang dilakukan oleh pemerintah belum mampu mengungkapkan kompetensi aparatur yang sesuai dengan kebutuhan. Melihat adanya permasalahan tersebut pemerintah Kota Surabaya dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 104 Tahun 2023 Tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Untuk Penyederhanaan Birokrasi (Pratama et al., 2023). Dalam Peraturan Walikota Surabaya nomor 104 ini membahas mengenai penyederhanaan birokrasi, Penyederhanaan Birokrasi adalah bagian dari proses penataan birokrasi untuk mewujudkan sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih efektif dan efisien melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Sistem Kerja adalah serangkaian prosedur dan tata kerja yang membentuk suatu proses aktivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Penyesuaian Sistem Kerja adalah perbaikan dan pengembangan mekanisme kerja dan proses bisnis Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memanfaatkan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Dengan adanya hal tersebut mendorong perubahan atau yang disebut dengan *good governance*, Surabaya

masuk ke dalam kategori *smartcity* karena Surabaya telah menerapkan konsep pengembangan kota yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengelola dan mengintegrasikan berbagai sistem yang ada. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pelayanan publik dan kualitas hidup warganya.

Berpedoman pada peraturan yang ada maka pemerintah Kota Surabaya memberlakukan pengisian e-ABK atau Elektronik – Analisis Beban Kerja dalam upaya pemenuhan pegawai yang selaras dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan aparatur sipil negara yang digunakan dalam rangka melaksanakan kebijakan publik pemenuhan pegawai pada instansi pemerintah Kota Surabaya (Wonorejo, Merah, Susun, & Sewa, 2015) yang disesuaikan dengan kebutuhan dan beban yang ditanggung dalam setiap jabatan sehingga rekrutmen dapat dilaksanakan disesuaikan dengan posisi yang dibutuhkan.

Pada tahun 2024, pemerintah Indonesia memproyeksikan kebutuhan Aparatur Sipil Negara sebanyak 2.302.543 formasi. Dari jumlah tersebut, 690.822 formasi diperuntukkan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) kategori umum, sementara 6.027 formasi dibuka untuk CPNS kategori lulus dinas. Sementara untuk wilayah Jawa Timur sendiri khususnya Kota Surabaya akan membuka 2.789 formasi pada rekrutmen Aparatur Sipil Negara. Dari jumlah tersebut, 2.109 formasi akan diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sementara 680 formasi akan dialokasikan untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Berdasarkan data yang ada pada tahun 2024 jumlah pegawai Bagian Hukum dan Kerja Sama Kota Surabaya sebanyak 58 pegawai, dengan 23 Pegawai Negeri Sipil, 10 pegawai Aparatur Negeri Sipil dan 25 Pegawai Non Aparatur Negeri Sipil guna melihat apakah adanya kesesuaian antara kebutuhan pegawai dan beban kerja yang diampu maka diadakannya analisis beban kerja dalam upaya menyelaraskan antara jumlah pegawai dan beban kerjanya. Adanya Analisis Beban Kerja ini membuat perangkat daerah harus dapat memetakan kebutuhan pegawai dan beban ideal sesuai dengan pembagian tugas dan fungsinya sehingga nantinya tidak akan adanya tumpang tindih tugas antara pegawai yang satu dan pegawai yang lain.

**Tabel 1**

Jumlah pegawai Bagian Hukum dan Kerja Sama Kota Surabaya Per 1 April 2024

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Bagian Hukum	1
2	Kepala Sub Bagian Perundang – undangan	1
3	Ketua Tim Kerja Bantuan Hukum	1
4	Ketua Tim Kerjasama	1
5	Staf Sub Perundang – undangan dan Dokumentasi	24

6	Staf Tim Bantuan Hukum	13
7	Staf Tim Kerja Kerjasama	15
8	Staf Bagian Hukum dan Kerjasama	2

Sumber: Eksisting Pegawai e-ABK 2024 Bagian Organisasi

Analisis beban kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam upaya analisis eskalasi suatu instansi atau perusahaan. Analisis beban kerja adalah metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja. Adanya analisis beban kerja digunakan untuk membantu memberikan arahan keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, promosi mutasi serta pemberian kompensasi kesejahteraan bagi pegawai. Selain itu, adanya analisis beban kerja juga berguna untuk menghitung beban kerja yang harus ditanggung pegawai sehingga tidak *overproductive* atau kelebihan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai dan kurang produktif pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan seharusnya. Analisis beban kerja harus dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi dengan jumlah pegawai yang banyak atau lebih dari 1 pegawai guna mengetahui deskripsi dan spesifikasi jabatan yang sesuai dengan penempatan pegawai.

Analisis beban kerja dilakukan dengan teliti agar tidak terjadinya kesalahan yang dapat berakibat fatal, analisis beban kerja digunakan untuk memperbaiki tatanan manajemen sumber daya manusia pada sebuah instansi maupun perusahaan yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya. Analisis beban kerja juga digunakan untuk memberikan efektivitas dan efisiensi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya serta disesuaikan dengan Pendidikan yang ditempuhnya. Fungsi analisis jabatan pada Pegawai pemerintah berpatokan pada ketentuan pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri sipil (Menteri Keuangan Republik Indonesia, 2017) yang menyebutkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis pegawai.

Dalam upaya pembenahan birokrasi yang ada maka pelaksanaan analisis beban kerja dilaksanakan secara online melalui aplikasi yang dapat diakses dalam rangka pelaksanaan kebijakan publik pengisian e-ABK ini. Thomas R. Dye berpendapat bahwa "kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan" (Hasdiana, 2018). Kota Surabaya menerapkan pemberlakuan sistem pengisian Analisis Beban Kerja melalui aplikasi yang dikelola oleh Bagian Organisasi Sekretaris Daerah Kota Surabaya. Pada aplikasi ini perangkat daerah pemerintah Kota Surabaya dapat dengan mudah mengisi atau mengedit aspek – aspek yang diperlukan dalam perhitungan beban kerja pegawai secara mudah dan cepat tanpa adanya tumpang tindih urain pegawai. Perhitungan e- ABK ini juga sebagai salah satu inovasi dalam rangka menciptakan tatanan pemerintah yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai sesuai dengan beban kerja yang diampunya. Aplikasi ini dinamakan e- ABK Kota Surabaya. Namun tentunya dalam pelaksanaannya sendiri masih ditemui adanya hambatan dan tantangan dalam proses pengerjaan Analisis Beban Kerja. Salah satu perangkat daerah yang

melaksanakan pengisian e-ABK ini adalah Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya. Pada pelaksanaannya ditemui adanya kendala dan hambatan, kendala tersebut antara lain kurangnya komunikasi antara pelaksana jabatan dan pengisian analisis beban kerja, tidak adanya waktu pengisian dikarenakan menumpuknya pekerjaan dan lain-lain yang selanjutnya akan dibahas dalam bab selanjutnya oleh peneliti selaku peserta magang pengolah data dan informasi analisis beban kerja yang bertugas di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya.

Dari studi Lia Safitri pada jurnal kebijakan dan manajemen publik Januari – April 2016 yang berjudul *Implementasi Kebijakan E-Formasi SDM Aparatur dalam Rekrutmen Pegawai di Pemerintah Kota Surabaya* membahas mengenai adanya E-Formasi yang digunakan dalam memenuhi kebutuhan pegawai pada instansi pemerintah Kota Surabaya yang dapat digunakan dalam kontribusi pemikiran peningkatan sistem formasi SDM dalam rekrutmen pegawai. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian terdahulu fokus pada implementasi E-formasi yang digunakan dalam pemenuhan pegawai sedangkan pada penelitian ini sesuai dengan latar belakang permasalahan peneliti membahas mengenai pengisian e-ABK yang digunakan untuk memastikan bagaimana implementasi beban kerja dalam pemenuhan pegawai serta melihat beban kerja yang ditanggung oleh pegawai pada jabatan-jabatan yang ada pada Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya.

## **Implementasi Kebijakan Edward III**

Implementasi adalah suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber-sumber yang di dalamnya termasuk manusia, dana, dan kemampuan organisasional, baik oleh pemerintah maupun swasta (individu atau kelompok) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan. (Safitri, 2016). Implementasi kebijakan menurut Nugroho terdapat dua pilihan untuk mengimplementasikannya dalam bentuk program-program dan melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan tersebut. Oleh karena itu, implementasi kebijakan yang telah dijelaskan oleh Nugroho merupakan dua pilihan, dimana yang pertama langsung mengimplementasikan dalam bentuk program dan pilihan kedua melalui formulasi kebijakan (Safitri, 2016).

Implementasi merupakan sebuah kegiatan yang terdapat unsur penting dalam pelaksanaannya, unsur-unsur penting itu meliputi:

1. Adanya program yang dijalankan
2. Adanya target yaitu adanya Masyarakat yang ikut terlibat dalam adanya program tersebut yang berimbang atau bermanfaat dengan adanya program yang dijalankan tersebut.
3. Adanya pelaksanaan baik organisasi atau perorangan yang menjalankan program tersebut dalam upaya memberikan kebermanfaatan pada sekelompok orang atau Masyarakat.

Secara garis besar implementasi merupakan proses penerapan atau pelaksanaan suatu konsep, rencana, atau kebijakan dalam situasi nyata. Ini melibatkan langkah-langkah konkret untuk menjalankan ide atau strategi yang

telah dirancang sebelumnya guna memberikan manfaat untuk perorangan maupun organisasi. Melihat dari teori yang ada pada pembahasan diatas penelitian ini menggunakan teori dari George C. Edward III. Teori ini mengandung serangkaian variable pelaksanaan yang relevan dan sesuai dengan pelaksanaan E- ABK dalam upaya pemenuhan pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya. Edward III dalam Widodo mengajukan empat faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan. Empat variabel atau faktor tadi antara lain meliputi variabel atau faktor communication, resources, dispositions, dan bureaucratic structure (Safitri, 2016).

## 1. Komunikasi

Menurut Edward III, komunikasi menjadi faktor penting dalam menentukan tercapainya tujuan dari implementasi kebijakan publik yang dijalankan. Implementasi efektif terjadi apabila pengambil Keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan.

## 2. Sumber Daya

Variable kedua yang mempengaruhi keberhasilan implementasi adalah adanya sumber daya. "Sumber daya" secara umum merujuk pada segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan atau memenuhi suatu kebutuhan.

## 3. Disposisi

Edward III dalam Widodo menegaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan bukan hanya ditentukan oleh sejauh mana para pelaku kebijakan (implementers) mengetahui apa yang harus dilakukan dan mampu melakukannya, tetapi juga ditentukan oleh kemauan para pelaku kebijakan tadi memiliki disposisi yang kuat terhadap kebijakan yang sedang diimplementasikan (Safitri, 2016).

## 4. Struktur Birokrasi

Dua karakteristik, menurut Edward III, yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang lebih baik dengan menjelaskan pihak – pihak yang terlibat dalam penentuan arah kebijakan.

## Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja adalah proses untuk memahami, mengevaluasi, dan mengukur tugas-tugas, tanggung jawab, dan volume pekerjaan yang dihadapi oleh individu atau tim dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dan waktu dialokasikan dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Proses analisis beban kerja melibatkan beberapa langkah, termasuk:

1. Identifikasi tugas dan tanggung jawab: Menentukan dan mendokumentasikan semua tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh individu atau tim.
2. Pengukuran volume kerja: Menilai jumlah dan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Ini bisa meliputi

jumlah unit yang diproduksi, jumlah pelanggan yang dilayani, atau kompleksitas tugas tertentu.

3. Evaluasi waktu yang diperlukan: Mengidentifikasi berapa lama yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas atau rangkaian tugas.
4. Analisis keterampilan dan kompetensi: Menilai apakah individu atau tim memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik.
5. Penentuan prioritas: Mengidentifikasi tugas-tugas yang paling penting atau mendesak untuk diprioritaskan dalam alokasi waktu dan sumber daya.

Analisis beban kerja membantu organisasi untuk mengatur tugas-tugas dengan lebih baik, mengidentifikasi potensi kelebihan beban kerja atau kekurangan sumber daya, dan merancang strategi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

## Rekrutmen Pegawai

Rekrutmen pegawai adalah proses untuk menarik, mengidentifikasi, dan merekrut individu yang sesuai untuk posisi-posisi yang tersedia dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen meliputi serangkaian langkah-langkah yang dirancang untuk menarik kandidat yang berkualifikasi dan memilih yang terbaik di antara mereka. Terdapat berbagai pengertian tentang rekrutmen. Dundas dalam Irianto menyatakan bahwa rekrutmen merupakan langkah-langkah lanjutan setelah organisasi menyelesaikan perencanaan SDM untuk organisasi. Dalam hal ini perencanaan tersebut akan menentukan kebutuhan SDM untuk organisasi. Ditambahkan oleh Dundas bahwa jika terdapat kebutuhan ekstra, maka organisasi harus memutuskan untuk segera mengadakan rekrutmen (Safitri, 2016). Menurut pengertian di atas dapat ditarik Kesimpulan bahwa rekrutmen pegawai adalah proses menarik pelamar yang sesuai dengan spesifikasi kuota pemenuhan pegawai yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan pegawai pada analisis beban kerja.

## E-Analisis Beban Kerja

E-ABK adalah aplikasi berbasis *website* yang berguna untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai pada instansi pemerintahan Kota Surabaya yang dikendalikan atau dikelola oleh Bagian Organisasi Sekretaris Daerah Kota Surabaya dalam rangka menyesuaikan uraian tugas dan kebutuhan pegawai serta aspek – aspek lain yang mendukung pemenuhan pegawai pada jabatan di sebuah instansi pemerintah. E – ABK yang ada di Kota Surabaya didasarkan pada peraturan Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja. (BPN, 2022) dan pada Peraturan Walikota Surabaya Nomor 104 Tahun 2023 ini membahas mengenai penyederhanaan birokrasi, mewujudkan sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih efektif dan efisien melalui penyederhanaan struktur organisasi dengan menggunakan sistem elektronik Kota Surabaya yang diwujudkan dalam bentuk Elektronik- Analisis Beban Kerja. Adapun aspek – aspek yang ada pada aplikasi E-ABK ini adalah adanya uraian tugas yang selaras dengan jabatan yang ada, frekuensi

pengerjaan uraian tugas, waktu pengerjaan uraian tugas serta data dukung yang menjelaskan adanya uraian tugas yang sesuai pada formasi jabatan yang diduduki.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif yakni untuk menggambarkan implementasi kebijakan adanya E- ABK dalam pemenuhan pegawai yang ada Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi Kebijakan E-ABK dalam Pemenuhan Pegawai Bagian Hukum dan Kerja Sama Kota Surabaya**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan e-ABK dalam rekrutmen pegawai di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya berjalan dengan cukup baik. Implementasi kebijakan e-Abk ini meliputi penyesuaian uraian tugas dengan jabatan yang ada, jumlah riil pegawai, perhitungan beban kerja yang ditanggung pegawai disesuaikan dengan uraian tugas dan jabatan, perhitungan kebutuhan dan kelebihan pegawai di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya.

Pemberlakuan adanya analisis beban kerja ini disesuaikan dengan peraturan yang mengatur mengenai analisis beban kerja pegawai pemerintahan sebagai bentuk inovasi adanya pembaruan birokrasi dalam rangka mempermudah perhitungan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai dalam instansi pemerintahan. Adanya elektronik-Analisis beban kerja pada sistem pemerintahan Kota Surabaya mempermudah Bagian Hukum dan Kerja Kota Surabaya dalam memperhitungkan pegawai yang seharusnya menduduki jabatan yang ada pada Bagian Hukum dan Kerja Sama Kota Surabaya. Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya dengan mudah melihat kekurangan dan kebutuhan pegawai dalam eksisting yang dilakukan disesuaikan jumlah beban kerja yang telah terhitung.

Berdasarkan pada surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara mengenai analisis beban kerja maka setiap perangkat daerah khususnya oleh Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya wajib mengisi aspek-aspek dan faktor-faktor yang ada pada tampilan aplikasi e-Abk mulai dari mengecek kembali kesesuaian antara uraian tugas dan jabatan yang diampu oleh pegawai, target yang seharusnya dicapai dalam kurung waktu tertentu, frekuensi pengerjaan uraian tugas yang disesuaikan dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan, satuan hasil dan hasil kerja staf dalam bentuk seperti apa dan data dukung guna memperkuat bukti terlaksananya uraian tugas seperti keadaan sesungguhnya di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bagian Organisasi Sekretaris Daerah Kota Surabaya, diketahui bahwa di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya dalam melaksanakan penyelesaian pengentry-an dan pengisian e-ABK mengalami sedikit keterlambatan dalam waktu yang seharusnya pada Bidang Hukum dan Kerjasama.

Hal-hal yang menghambat progress pengisian e-ABK di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya antara lain:

- a. Adanya bukti data dukung yang hilang sehingga perlu mengecek kembali yang disesuaikan dengan target yang terkadang target tidak dapat tercapai karena bersifat kondisional.
- b. Adanya tugas lain yang harus dikerjakan sehingga pengisian e-ABK terhambat.
- c. Masih kurang pemahannya pegawai Badan Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya mengenai tata cara atau teknis pengerjaan atau pengisian e- Abk.

Pemecahan atau Solusi dari adanya masalah tersebut adalah:

- a. Memberikan format pengisian rekapan kegiatan sehingga dapat menyesuaikan dengan target yang telah ditentukan dan menyesuaikan dengan data dukung yang sifatnya kondisional.
- b. Mengisi e-ABK pada jam istirahat kantor atau pada saat waktu luang yang disesuaikan.
- c. Kurang pemahannya pegawai mengenai pengisian e-ABK membuat mahasiswa magang sebagai pengolah data dan informasi atau peneliti harus melakukan beberapa kali pendampingan pengisian e-ABK dan melakukan rapat koordinasi guna tersampainya komunikasi dua arah sehingga informasi dapat diterima dengan baik.

Melihat adanya permasalahan menjelaskan bahwa dalam kondisi di lapangan adanya tantangan yang harus segera diselesaikan agar tidak terjadinya penumpukan tugas dan ketertinggalan apabila adanya *desk* dari Bagian Organisasi selaku instansi yang mengelola e-ABK.

## **Indikator Implementasi e-ABK dalam Upaya Kebijakan Pemenuhan Pegawai Pada Bagian Hukum dan Kerja Sama Kota Surabaya**

### **1. Komunikasi**

Pada tahap perencanaan pegawai melalui sistem e-ABK melibatkan Bagian Organisasi Sekretaris Daerah Kota Surabaya yang mengurus teknis pengisian dan pengerjaan analisis beban kerja dengan menghadirkan mahasiswa magang bersertifikat batch 6 guna mendukung ketercapaian tujuan dengan menugaskan mahasiswa ke seluruh perangkat daerah Pemerintah Kota Surabaya khususnya pada Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya. Dalam upaya tercapainya tujuan dari adanya e-ABK dalam rangka pemenuhan pegawai di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya dilakukannya komunikasi. Komunikasi yang terjalin adalah komunikasi vertikal yaitu antara pengelola e-ABK yaitu Bagian Organisasi dan penerima informasi atau sasaran kelompok tujuan. Dalam realitanya masih ditemui adanya miss komunikasi atau ketidakpahaman Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya mengenai teknis pengerjaan sehingga dilakukan juga komunikasi melalui koordinasi dengan mahasiswa magang dalam upaya pendampingan lebih dalam mengenai teknis pengerjaan e-ABK.

Kontribusi mahasiswa magang dalam pengolah data dan informasi e-ABK mempermudah komunikasi Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya karena mempermudah koordinasi antar pegawai secara langsung, sehingga kendala yang dialami dapat segera teratasi karena komunikasi yang dilakukan oleh mahasiswa magang lebih efektif sebab mahasiswa bekerja langsung pada teknis pengerjaan. Selain itu komunikasi yang terjalin juga melalui komunikasi via *online* melalui media *WhatsApp Group* yang digunakan sebagai forum koordinasi diluar jam kerja kantor yang dipergunakan untuk pendampingan pengisian e-ABK jarak jauh.

## 2. Sumber Daya

Implementasi e-ABK dalam rangka pemenuhan pegawai sudah cukup memadai, hal tersebut terlihat dari potensi, keterampilan, pengetahuan dan kapasitas yang dimiliki oleh aktor-aktor atau sumber daya manusia yang berkompeten dalam penentuan pemenuhan pegawai di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya. Aktor-aktor yang terlibat adalah Bagian Organisasi Sekretariat Kota Surabaya memiliki kompeten dalam upaya meningkatkan kompetensi pemenuhan pegawai dengan melihat kebutuhan pegawai dari analisis beban kerja melalui perhitungan yang detail sehingga meminimalisir kesalahan perhitungan beban kerja pada setiap jabatan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya.

## 3. Disposisi

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pemahaman Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya dalam kebijakan pengisian dan pengerjaan e-ABK dalam rangka pemenuhan pegawai cukup baik meskipun harus dilakukan beberapa kali koordinasi. Para pelaksana kebijakan telah memahami fungsi adanya e-ABK dalam mempermudah perhitungan jumlah kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan uraian tugas dan beban yang diampu oleh pegawai serta untuk menunjukkan secara riil bahwa uraian tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai pada jabatan – jabatan yang ada di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya telah dilaksanakan. Pemahaman terhadap kebijakan tersebut dalam rangka mengarahkan respon mereka untuk mendukung adanya implementasi kebijakan e-ABK yang hal ini ditunjukkan dengan ketersediaan dan kemampuan dalam koordinasi, komunikasi dan kemampuan dalam mengerjakan e-ABK untuk mencapai keberhasilan penyampaian tujuan kebijakan sehingga memunculkan keinginan dan kecenderungan para pegawai dalam melaksanakan serta mewujudkan kebijakan e-ABK secara maksimal.

## 4. Struktur Birokrasi

Pada struktur birokrasi instansi -instansi yang berwenang dalam kebijakan ini adalah Bagian Organisasi Sekretaris Daerah Kota Surabaya yang menjalankan adanya kebijakan sesuai dengan dasar hukum yang berlaku pada Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (permenpan, 2020), Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021

Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (Badan Kepegawaian Negara, 2021) dan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 104 Tahun Tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya untuk Penyederhanaan Birokrasi (Pratama et al., 2023). Bagian organisasi bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua unit dan departemen beroperasi dengan efisien, efektif, dan selaras dengan tujuan strategis instansi. Berdasarkan penelitian yang ada diketahui bahwa pelaksana teknis kebijakan dari adanya e-ABK dalam upaya pemenuhan pegawai pada Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya adalah Bagian Organisasi Sekretaris Kota Surabaya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil Penelitian lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan e-ABK dalam upaya pemenuhan pegawai di Bagian Hukum dan Kerjasama Kota Surabaya dapat dikatakan sudah berjalan dengan cukup baik. Dari pengisian analisis beban kerja dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang seharusnya menduduki jabatan – jabatan yang ada disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung pegawai. Perhitungan beban kerja ini digunakan untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas produktivitas pegawai sesuai dengan beban yang seharusnya ditanggung atau uraian tugas dan fungsi yang seharusnya dikerjakan. Meskipun demikian tidak jarang masih ditemui adanya hambatan dalam pelaksanaan kebijakan yaitu adanya keterlambatan pengisian e-ABK karena tugas yang menumpuk, kurang pahamiannya pegawai sehingga harus dilakukan beberapa kali koordinasi. Kesesuaian antara jumlah pegawai dan beban kerja di Bagian Hukum sudah sesuai dengan aspek – aspek penentunya yang dapat dilihat dari uraian tugas setiap jabatan, frekuensi pengerjaan, satuan hasil kerja, target dan data dukung yang mendukung tercapainya kinerja pegawai.

Namun dari penulis terdapat saran yang bisa membangun untuk kedepannya agar lebih baik, dengan cara menambah kompetensi sumber daya manusia, Perangkat Daerah 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

- Badan Kepegawaian Negara. (2021). Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN. *Peraturan BKN*, 845.
- BPN. (2022). Berita Negara. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018*, 151(2), 10-17.
- Menteri Keuangan Republik Indonesia. (2017). Lembaran Negara Republik. *Rencana Umum Energi Nasional*, (73), 1-6.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Permenpan. (2020). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan, 1-46.
- Pratama, P. T., Untuk, P., Birokrasi, P., Timur, P. D., Tengah, D., Kabupaten, D., ... Tengah, D. (2023). SALINAN WALIKOTA SURABAYA PROVINSI JAWA TIMUR.
- Safitri, L. (2016). Implementasi Kebijakan E-Formasi SDM Aparatur dalam Rekrutmen Pegawai di Pemerintah Kota Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 4(April 2016), 1-11.
- Wonorejo, S. S., Merah, T., Susun, R., & Sewa, S. (2015). Salinan Walikota Surabaya Provinsi Jawa Timur, 1965, 1-7. Retrieved from [https://jdih.surabaya.go.id/pdfdoc/perwali\\_2029.pdf](https://jdih.surabaya.go.id/pdfdoc/perwali_2029.pdf)