VISA: Journal of Visions and Ideas
Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

Implementasi *Website* Analisis Beban Kerja Pegawai pada Kecamatan Krembangan, Kota Surabaya

Yustanti Aprinda Farhana[1], Susi Hardjati[2]
[1,2]Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
21041010240@student.upnjatim.ac.id[1], susi_hardjati.adneg@upnjatim.ac.id[2]

ABSTRACT

The central government has passed Law Number 5 of 2014 concerning Civil Apparatus with the aim of realizing good governance and creating a state apparatus with high professionalism. The government is obliged to organize accountable management of apparatus resources through the management of Civil Servants. This arrangement is carried out through workload analysis, which is a stage for determining the number of working hours needed to complete a job within a certain time and determining the number of personnel, as well as the appropriate amount of responsibility or workload. Therefore, the Organization Section of the Surabaya City Regional Secretariat created a workload analysis website or e-ABK which has been implemented in each agency within the Surabaya City Government. This research uses descriptive qualitative research. Data collection techniques were carried out using observation, interviews and literature study methods. The results of the implementation of filling in e-ABK for employees in Krembangan District, Surabaya City have not run optimally because there are still problems with employees filling in supporting data on the ABK website which is not valid. Apart from that, they also still don't understand the analysis of workload implementation because the Organizational Section of the Surabaya City Regional Secretariat did not carry out outreach until they understood. However, they should take the initiative to carry out sharing activities between sub-district employees so that they understand more about the implementation of workload analysis.

Keywords: *workload analysis, e-abk, implementation*

ABSTRAK

Pemerintah pusat telah mengesahkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil dengan tujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan dapat menciptakan aparatur negara dengan profesionalitas yang tinggi. Pemerintah wajib melaksanakan penataan secara akuntabel terhadap sumber daya aparatur melalui manajemen Pegawai Negeri Sipil. Penataan ini dilaksanakan melalui analisis beban kerja yang merupakan suatu tahapan untuk menetapkan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dan menentukan berapa jumlah personil, serta berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang sesuai. Oleh karena itu, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya membuat sebuah *website* analisis beban kerja atau e-ABK yang sudah diterapkan pada masing-masing instansi di lingkup Pemerintah Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil dari pelaksanaan pengisian e-ABK pegawai di Kecamatan Krembangan, Kota Surabaya belum berjalan dengan maksimal karena masih terdapat kendala pada pegawai yang mengisi data

Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

dukung pada *website* ABKnya tidak valid. Selain itu, mereka juga masih kurang memahami tentang penerapan analisis beban kerja tersebut karena dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya tidak melakukan sosialisasi hingga mereka paham. Namun, harusnya mereka inisiatif melakukan kegiatan *sharing* antar pegawai kecamatan agar mereka lebih paham lagi terkait dengan pelaksanaan analisis beban kerja tersebut.
Kata kunci: analisis beban kerja; *e-abk*; implementasi

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan sistem pemerintahan di Indonesia banyak terjadi permasalahan yang dapat menyebabkan berjalan tidak sesuai dengan yang diinginkan dan harus dilakukan pembaharuan agar dapat mewujudkan *good governance*. Usaha yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan *good governance* adalah dengan adanya reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi menjadi langkah strategis untuk membangun aparatur sipil negara agar lebih berdaya guna dan berhasil dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Menurut Pambudi & Oktarina (2019), dalam penerapan reformasi birokrasi di Indonesia berhubungan dengan perubahan mendasar terhadap penataan ulang sistem birokrasi dari tingkat yang paling tinggi hingga paling rendah yang mewajibkan pemerintah untuk melakukan segala upaya secara bertahap dan realistis.

Reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah adalah upaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Penyelenggaraan pelayanan publik dalam sebuah instansi maupun organisasi yang berperan sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai keberhasilan tujuan dari instansi yaitu sumber daya aparatur (Hafidz, 2023). Berdasarkan hal tersebut, pemerintah pusat telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut dengan UU ASN guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara dengan profesionalitas tinggi, maka pemerintah selaku pelaksana kebijakan perlu dan wajib melaksanakan penataan secara akuntabel terhadap sumber daya aparatur melalui manajemen Pegawai Negeri Sipil (Agung Kurniawan & Suswanta, 2021).

Menurut Simanungkalit (2019), pelaksanaan manajemen kepegawaian berkaitan dengan pengaturan pengelolaan pegawai dengan maksud memperoleh sumber daya manusia yang unggul. Salah satu bentuk pelaksanaan dari manajemen kepegawaian tersebut adalah melalui penerapan atau implementasi Analisis Beban Kerja (ABK). Analisis beban kerja merupakan suatu tahapan untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dan untuk menentukan berapa jumlah personil, serta berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang sesuai. Melalui analisis beban kerja dapat memberikan gambaran pegawai yang dibutuhkan sesuai jabatan dan unit kerja.

Penerapan analisis beban kerja memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi serta

Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

profesionalisme. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kualitas yang dapat diterima dan mampu dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan maksimal. Selain itu, analisis beban kerja juga dapat memberikan ukuran kinerja bagi pegawai atau unit organisasi, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan kinerja, tingkat efisiensi kerja, dan standar kinerja yang diharapkan. Hal ini dapat membantu dalam penyusunan formasi pegawai serta perbaikan sistem dan prosedur kerja serta manajemen lainnya (Permatasari, 2021). Dengan dilaksanakannya analisis beban kerja tersebut, maka akan dapat meminimalisasi terjadinya kekurangan pegawai dan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Di era sekarang yang sudah serba digital ini sekaligus untuk mendukung pelaksanaan *electronic government*, maka kegiatan analisis beban kerja juga dilakukan melalui *website*. Dengan adanya tuntutan dan perkembangan zaman era digital yang semakin berkembang pada sistem pemerintahan, maka Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya mengembangkan sistem berbasis elektronik dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini telah dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dalam melaksanakan analisis beban kerja. Pemerintah setempat telah membuat sebuah *website* analisis beban kerja atau biasa disebut dengan e-ABK yang sudah diterapkan pada masing-masing instansi di lingkup Pemerintah Kota Surabaya. E-ABK merupakan aplikasi berbasis elektronik yang digunakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja pada setiap jabatan atau unit kerja serta memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja perangkat daerah berdasarkan volume kerja. Dengan adanya inovasi pengembangan sistem Analisis Beban Kerja berbasis elektronik diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi riil kebutuhan pegawai pada masing-masing perangkat daerah serta sebagai bahan kajian perumusan jumlah formasi pemenuhan kebutuhan pegawai dan meminimalisir pendistribusian pegawai yang tidak merata ataupun penumpukan pegawai pada perangkat daerah. Hal ini dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya agar menunjukkan proses yang lebih baik dalam pengukuran beban kerja terutama untuk menjalankan proses dan mencapai kualitas hasil yang lebih baik dan optimal.

Namun, dalam pelaksanaannya di Kantor Kecamatan Krembangan, Kota Surabaya masih ditemui kendala karena terdapat pegawai pada beberapa jabatan masih belum sepenuhnya memahami tentang perhitungan ABK. Kendala yang terjadi pada pelaksanaan analisis beban kerja di Kecamatan Krembangan yaitu proses pengisian data dukung yang akan diunggah pada *website*. Sebagian besar pegawai mengalami kesulitan saat proses pembuatan atau pengisian data dukung, sehingga tidak jarang mereka mengisi dengan data dukung ala kadarnya saja. Hal ini dikarenakan minimnya kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Oleh karena itu, harus digencarkan lagi kegiatan sosialisasi tentang ABK sampai mereka benar-benar paham.

Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

Dari hasil penjabaran masalah yang telah terjadi tersebut menjadi latar belakang peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana implementasi *website* ABK pegawai di Kantor Kecamatan Krembangan. Hal ini dikarenakan suatu kebijakan dapat diketahui hasil atau manfaatnya apabila kebijakan tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan dinilai berhasil.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penentuan jenis penelitian kualitatif ini bertujuan untuk menemukan dan mengembangkan pemahaman mendalam terhadap situasi sosial tertentu (Brier & Lia Dwi Jayanti, 2020). Teknik pengumpulan data menerapkan metode observasi, wawancara, dan studi pustaka. Metode observasi dilakukan dengan mengamati fenomena yang terjadi secara langsung. Dalam hal ini, peneliti menerapkan penelitian berupa magang dengan jangka waktu lima bulan. Untuk metode wawancara yakni komunikasi antar dua orang guna mendapatkan informasi yang akan diteliti (Ahyar, 2020). Peneliti melakukan wawancara dengan pegawai yang biasa mengisi ABK pada masing-masing sub bagian atau seksi. Selanjutnya, untuk metode studi pustaka ini peneliti melakukan studi pustaka dengan cara mempelajari terkait analisis beban kerja yang telah dilakukan pada pelaksanaan analisis beban kerja tahun sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

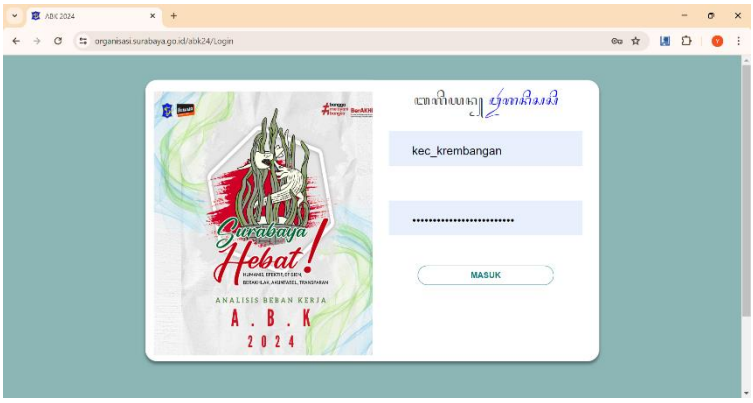
*W*ebsite atau *e*-ABK merupakan aplikasi berbasis elektronik yang digunakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja pada setiap jabatan atau unit kerja serta memperoleh informasi yang berkaitan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja perangkat daerah berdasarkan volume kerja. Aplikasi analisis beban kerja ini dikembangkan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya sejak tahun 2017. Selama perkembangannya, aplikasi ini telah dilakukan beberapa penyempurnaan pada beberapa menunya agar bisa mendapatkan data yang lebih valid dan sesuai dengan perencanaan. Pada tahun 2018, *website* tersebut telah mendapatkan Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI) oleh Kemenkumham.

Langkah-Langkah Pengisian *Website* ABK 2024

Untuk dapat menghitung nilai beban kerja pada setiap jabatan, maka perlu disiapkan data dukung yang relevan terlebih dahulu sebelum dimasukkan pada *website* ABK. Di bawah ini merupakan langkah-langkah pengisian *website* ABK 2024. Secara umum, pengisian ini dimulai dengan *login* ke dalam *website* masing-masing perangkat daerah. Setiap perangkat daerah memiliki *username* dan *password* yang telah dibagikan dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Gambar berikut merupakan tampilan dari *e*-ABK 2024 yang di dalamnya memuat analisis

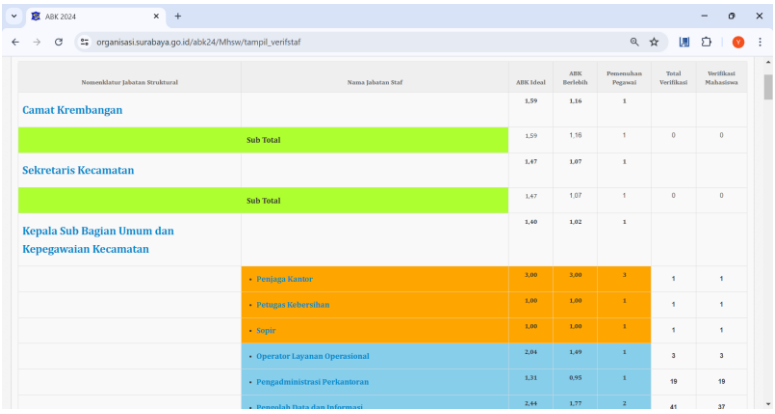
VISA: Journal of Visions and Ideas
Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

beban kerja perangkat daerah kecamatan beserta kelurahan-kelurahan yang berada pada kecamatan tersebut.



Gambar 1 Tampilan Awal *E*-ABK Kota Surabaya 2024
Sumber: https://organisasi.surabaya.go.id/abk24/Login

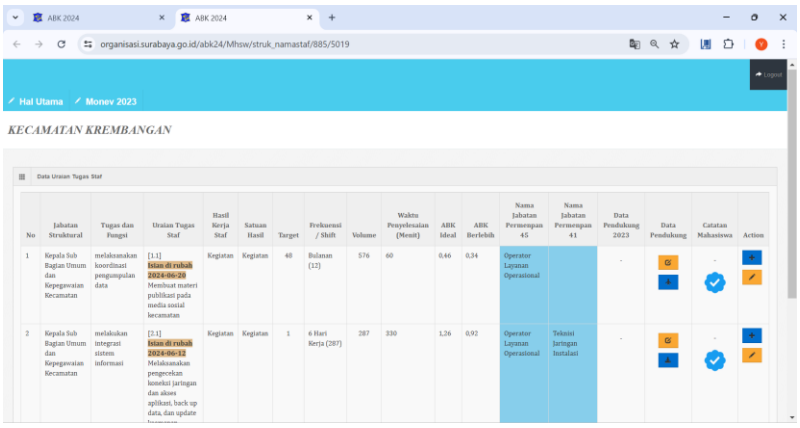
Langkah selanjutnya, setelah berhasil *login* pada halaman utama terdapat tampilan sub bagian atau seksi beserta jabatan-jabatan yang berada di bawah sub bagian atau seksi tersebut. Berikut tampilan halaman setelah berhasil *login* pada *website*.



Gambar 2 Halaman Utama Setelah Berhasil Login
Sumber: https://organisasi.surabaya.go.id/abk24/Mhsw/tampil_verifstaf

Setelah itu, kita bisa memilih jabatan-jabatan yang tersedia di masing-masing sub bagian atau seksi untuk diisi data dukungnya. Setelah diklik pada jabatan tersebut akan muncul semua uraian tugasnya diikuti dengan kolom target, frekuensi, volume, dan waktu penyelesaian dari uraian tugas yang dilakukan tersebut. Berikut contoh tampilan setelah memilih salah satu jabatan pada salah satu subbagian.

VISA: Journal of Visions and Ideas
Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599



Gambar 3 Tampilan Uraian Tugas Masing-Masing Sub Bagian atau Seksi
Sumber: https://organisasi.surabaya.go.id/abk24/Mhsw/tampil_verifstaf

Pada halaman tersebut, juga terdapat kolom pengisian data pendukung sebagai tempat kita untuk mengunggahnya. Setelah itu, jika data dukung tersebut telah sesuai dengan target, frekuensi, dan waktu penyelesaian maka kita klik validasi sehingga muncul simbol bahwa uraian tugas tersebut telah tervalidasi. Dengan begitu, nilai analisis beban kerja ideal dapat diketahui pada halaman utama di setiap sub bagian atau seksi.

Hasil penelitian merupakan uraian secara jelas mengenai data dan temuan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian dengan menggunakan metode dan prosedur yang telah diuraikan dalam metode pengumpulan data yaitu dengan metode observasi serta wawancara. Berdasarkan judul penelitian mengenai Implementasi *Website* Analisis Beban Kerja Pegawai di Kecamatan Krembangan, Kota Surabaya, peneliti akan memaparkan dan menjabarkan hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan fakta di lapangan dengan menggunakan teori implementasi kebijakan menurut George C. Edward III yang terdiri dari empat variabel, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Komunikasi

Komunikasi menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan suatu kebijakan atau program. Berhasilnya suatu implementasi kebijakan akan sangat bergantung pada bagaimana komunikasi yang terjadi, apakah komunikasi tersebut efektif atau tidak. Implementasi kebijakan harus dipahami dan dimengerti secara jelas terkait dengan maksud dan tujuan kebijakan oleh semua orang yang terlibat di dalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian pada faktor komunikasi dalam implementasi *website* ABK 2024, kegiatan komunikasi yang dilakukan antara Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan Kantor Kecamatan Krembangan dinilai belum efektif. Dikatakan belum efektif karena dari pihak Bagian Organisasi

Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

Sekretariat Daerah Kota Surabaya selaku penyelenggara pengisian *website* ABK 2024 dianggap masih kurang dalam memberikan sosialisasi kepada Perangkat Daerah Kecamatan Krembangan terkait dengan pengisian data dukung analisis beban kerja yang sesuai. Dari pihak penyelenggara hanya mengadakan sosialisasi sekilas dan memberikan *file* yang berisikan materi tentang ABK untuk dipahami sendiri. Kurangnya kegiatan komunikasi tersebut dapat menjadikan faktor penghambat berjalannya implementasi *e*-ABK pada perangkat daerah yang bersangkutan.

Sumber Daya

Sumber daya adalah sesuatu yang kita gunakan untuk dapat melaksanakan sesuatu secara efektif. Sumber daya ini bisa berupa material maupun nonmaterial. Adanya sumber daya merupakan salah satu faktor penting dari berjalannya implementasi suatu kebijakan, karena tanpa adanya sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lain berupa sarana dan prasarana yang memadai atau mumpuni maka proses implementasi kebijakan oleh tidak dapat dilakukan dengan baik oleh implementor. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam suatu instansi sangat penting untuk dimiliki. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalisme, dan kompetensi di bidangnya masing-masing. Mereka harus memahami arah dan tujuan kebijakan, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan menerapkan langkah-langkah yang sesuai untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi atau instansi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikumpulkan melalui wawancara pada penelitian ini dapat dilihat bahwa kemampuan sumber daya manusia yang terlibat dalam pengisian ABK masih kurang. Kurangnya kemampuan para pelaksana kebijakan ini disebabkan karena minimnya informasi yang diberikan kepada mereka mengenai bagaimana cara melaksanakan atau menjalankan *e*-ABK tersebut. Hal ini mengakibatkan pada pengisian data dukung dalam analisis beban kerja yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Krembangan banyak yang diisi tidak sesuai dengan format data dukung yang telah diberikan oleh penyelenggara dan menjadikan data dukung tersebut tidak valid. Ketidaksesuaian data pendukung yang diunggah tersebut dapat dilihat melalui menu *e-monev* yang berada di dalam aplikasi *e*-ABK masing-masing perangkat daerah.

Disposisi

Disposisi merupakan sikap dan komitmen dari pelaksana terhadap kebijakan atau program, khususnya para pelaksana yang menjadi implementator dari suatu kebijakan. Disposisi juga diartikan sebagai keinginan dari para pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh sehingga tujuan dari kebijakan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Dalam disposisi pada suatu kebijakan, jika para pelaksana kebijakan ini menanggapi kebijakan tersebut dengan

Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

baik maka hal tersebut tentunya memberikan sinyal positif bahwa implementor kebijakan tersebut mendukung serta akan menjalankan kebijakan tersebut sesuai dengan keputusan dan target yang telah ditetapkan. Namun sebaliknya, jika sikap dari pelaksana kebijakan tersebut menunjukkan perilaku ataupun memiliki sudut pandang yang berbeda maka proses implementasi kebijakan tersebut akan dirasa sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Kantor Kecamatan Krembangan, sikap mereka dalam mengimplementasikan *e*-ABK sudah cukup baik. Namun, juga masih ditemui pegawai yang kurang berkomitmen dalam mengerjakan ABK. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang masih kurang paham dengan langkah-langkah pengisian ABK tersebut. Jika dilihat dari menu hasil monitoring dan evaluasi ABK 2023, mereka selalu mengerjakan ABK pada tahun tersebut. Namun, pada saat dilakukan pengecekan pada data pendukung yang di-*upload* oleh mereka masih banyak yang kurang benar karena mereka hanya memberikan data berupa *capture* atau foto yang mana data tersebut tidak bisa dikatakan valid karena data dukung yang valid seharusnya berupa data dengan berisikan jumlah dan frekuensi sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan.

Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan tata, susunan, dan tingkatan jabatan atau departemen yang terbagi secara hierarki berdasarkan pada tugas, kewajiban, dan wewenang. Pembagian tersebut dimaksudkan untuk mencapai efisiensi dalam pembagian tugas, menjaga stabilitas, serta memudahkan dalam pengendalian. Struktur organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam berjalannya sebuah organisasi karena struktur organisasi dapat menjadi sebuah faktor kunci perihal cepat atau lambatnya sebuah kinerja dalam suatu organisasi. Peranan struktur dipengaruhi oleh identitas dan tujuan dari organisasi, pengaruhnya tatanan, jabatan, wewenang, serta tugas akan menyesuaikan dengan adanya hal-hal tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terkait dengan struktur organisasi dan pembagian kerja untuk menjalankan *website* analisis beban kerja sudah terstruktur secara jelas sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing pegawai. Struktur organisasi kepegawaian Kecamatan Krembangan meliputi Camat, Sekretaris Kecamatan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik, Kepala Seksi Kesejahteraan dan Perekonomian, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, dan Kepala Seksi Pembangunan. Meskipun struktur organisasi kepegawaian Kecamatan Krembangan telah terbagi dengan jelas, tetapi dalam pelaksanaan tugasnya masih terdapat sebagian pekerjaan yang masuk pada bagian yang tidak sesuai dengan seharusnya.

VISA: Journal of Visions and Ideas
Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

Gambar 4 Susunan Organisasi Kecamatan Kota Surabaya
Sumber: https://www.surabaya.go.id

Kendala Pelaksanaan Pengisian *Website* ABK 2024

Kendala yang ditemui selama pelaksanaan pengisian analisis beban kerja di Kecamatan Krembangan adalah banyaknya pegawai yang masih belum sepenuhnya memahami bagaimana cara membuat data dukung yang benar dan valid serta dapat menentukan berapa nilai ideal dari analisis beban kerja tersebut. Selain itu, juga terdapat pegawai yang belum memahami bagaimana langkah-langkah pengisian ABK tersebut. Oleh karena itu, dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya harus menekankan lagi kepada semua pegawai di lingkup Pemerintah Kota Surabaya agar mereka lebih memperdalam lagi terkait dengan prosedur pengisian analisis beban kerja. Sehingga, *e*-ABK tersebut setiap tahunnya dapat berjalan dengan lancar. Dengan melakukan analisis beban kerja, setiap instansi pemerintah akan mendapatkan beberapa manfaat sebagai berikut.

1. Dapat menjadi acuan untuk menentukan berapa jumlah kebutuhan tenaga kerja atau pegawai yang harus direkrut oleh suatu instansi pemerintah.
2. Menjadi pedoman perangkat daerah untuk mempertimbangkan apakah akan melakukan penambahan ataupun pengurangan pegawai dalam suatu jabatan.
3. Menjadi bahan pendukung untuk mengetahui keseimbangan antara beban kerja dengan jumlah sumber daya yang dimiliki.

VISA: Journal of Visions and Ideas
Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan di atas adalah bahwa pelaksanaan pengisian *website* Analisis Beban Kerja atau *e*-ABK pegawai di Kecamatan Krembangan belum berjalan dengan maksimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai dari mereka yang belum memahami bagaimana langkah-langkah pengisian ABK tersebut. Oleh karena itu, masih perlu terus dilakukan evaluasi untuk selanjutnya agar pengisian ABK tersebut berjalan dengan maksimal dan dapat memberikan manfaat pada perangkat daerah itu sendiri. Berikut kesimpulan jika dilihat dari teori George C. Edward III.

1. Komunikasi yang dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya selaku penyelenggara masih kurang efektif dalam memberikan sosialisasi karena hanya mengadakan sosialisasi sekilas dan memberikan *file* yang berisikan materi tentang ABK untuk dipahami sendiri.
2. Kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh Kecamatan Krembangan masih kurang karena minimnya informasi yang diberikan kepada mereka mengenai bagaimana cara melaksanakan atau menjalankan *e*-ABK tersebut.
3. Disposisi atau sikap pegawai masih ada yang kurang berkomitmen dalam mengerjakan ABK karena ada pegawai yang masih kurang paham dengan langkah-langkah pengisian ABK tersebut.
4. Struktur birokrasi Kantor Kecamatan Krembangan sudah tersusun secara jelas sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing pegawai. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya masih terdapat sebagian pekerjaan yang masuk pada bagian yang tidak sesuai dengan seharusnya.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah para pegawai dapat melakukan kegiatan *sharing* terkait dengan bagaimana cara pengisian analisis beban kerja yang benar yang bisa dilakukan dengan sesama pegawai kecamatan maupun kelurahan lain karena baik di kecamatan maupun di kelurahan pengisiannya sama. Selain itu, dari Bagian Organisasi juga dapat memberikan pelatihan untuk para pegawai agar mereka lebih matang pemahamannya terkait dengan ABK tersebut. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan para pegawai yang kurang paham dapat lebih paham dalam pengerjaan ABK. Sehingga, dengan dilakukannya analisis beban kerja tersebut dapat menghasilkan nilai beban kerja yang valid dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyusun jumlah kebutuhan pegawai pada suatu perangkat daerah.

Vol 4 No 3 (2024) 1894–1904 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3599

DAFTAR PUSTAKA

Afianti, N. A., & Gamaputra, G. (2023). Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Pada Jabatan Pelaksana di Subbagian Kelembagaan Analisis Jabatan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya Implementation of Workload Analysis On Executive Position in Institutional Subdivision and Job Analysis Organization Section Regional Secretariat of Surabaya City. *1*, 1–15.

Aqshal, Z., & Putra, D. (2024). Implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja Terkait Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. *2*(2).

Fitriani, Y. Implementasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik,* 13(2), 158-162.

Hadi, D. S. (2020). Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat*. Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia,* 1(1), 8-16.

Istiwahyuningsih, T. (2019). Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *16*(2), 304-318.

Ningtias, R., & Winanda, N. R. (2024). Analisis Reformasi Birokrasi dalam Pelayanan Publik untuk Mewujudkan Good Governance (Studi Kasus Desa Pagerluyung Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto). *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, *8*(1).

Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, *15*(1).

Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Implementasi Strategi Peningkatan Produktifitas Karyawan dengan Kompetensi dan *Recruitment* sebagai Variabel Moderasi pada PT AHS. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *5*(02), 136-151.

Publik, J. K., Publik, P. A., Informasi, S., Negara, K., & Indonesia, R. (2022). Implementasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja Pegawai Implementation Of Employee Workload Analysis Information. *13*(2), 158–162.

Samudra, M. (2024). Implementasi dalam Sistem Informasi pada Analisis Beban Kerja Pegawai yang Berbasis Website di Surabaya. *2*.