

Analisis Beban Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gubeng Kota Surabaya

Warda Akhadatus Zuhro¹, Lukman Arif²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

wardaakhadatuszuhro@gmail.com

ABSTRACT

The function of the sub-district in the local government system is at a crucial level, considering its position which directly relates to and provides direct public services to the local community. Public services themselves have great demands from the public, the public sector is asked to provide excellent service by showing high professionalism. However, according to the Central Statistics Agency, in 2024, the number of Civil Servants (PNS) in Indonesia will decrease from 2015-2023. This causes employee workload to increase, due to bureaucratic reform which is still in progress. In Gubeng District, it was found that there were still not enough employees to be able to meet the existing workload. This study aims to conduct a workload analysis in the Gubeng District Work Unit by referring to PermenPANRB No. 1 of 2020 concerning Guidelines for Job Analysis and Workload Analysis. This research uses a qualitative descriptive method, where this research focuses on an organizational approach, a job analysis approach, and an administrative approach by conducting direct interviews with all Gubeng District staff and collecting data via the e-ABK website. Based on the research results, it was found that the job analysis of employees at the Gubeng sub-district office was considered to be overloaded, so it was necessary to add additional employees so that all tasks were carried out well and did not overlap.

Keywords: Analysis, Workload, Employee Needs

ABSTRAK

Fungsi kecamatan dalam sistem pemerintahan lokal berada pada tingkat krusial, mengingat posisinya yang langsung berhubungan dan memberikan langsung pelayanan publik pada masyarakat setempat. Pelayanan publik sendiri memiliki tuntutan yang besar dari masyarakat, sektor publik diminta untuk memberikan pelayanan secara prima dengan menunjukkan profesionalisme yang tinggi. Namun menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2024, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2015-2023. Hal ini membuat beban kerja pegawai menjadi meningkat, karena adanya reformasi birokrasi yang masih terus berproses. Di Kecamatan Gubeng di dapati bahwasanya pegawai yang di pekerjakan masih kurang untuk dapat memenuhi beban kerja yang ada. Kajian ini bertujuan untuk melakukan analisis beban kerja pada Unit Kerja Kecamatan Gubeng dengan mengacu pada PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini berfokus pada pendekatan organisasi, pendekatan analisis jabatan, dan pendekatan administratif dengan melakukan wawancara langsung dengan seluruh staf Kecamatan Gubeng serta pengambilan data melalui *website e-ABK*. Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwasanya analisis jabatan pada pegawai di Kantor Kecamatan Gubeng terbilang *overload* pada bebannya, sehingga perlu adanya penambahan pegawai agar semua tugas terlaksana dengan baik dan tidak tumpang tindih.

Kata kunci: Analisis , Beban Kerja, Kebutuhan Pegawai

PENDAHULUAN

Pemerintahan di Indonesia dibangun di atas prinsip desentralisasi, yang menempatkan kekuasaan dan tanggung jawab pada berbagai tingkat administratif, mulai dari pemerintah pusat hingga pemerintah setempat di tingkat desa/kelurahan. Pemerintah pusat memiliki wewenang tertinggi dalam mengatur urusan nasional, sementara pemerintah daerah bertanggung jawab atas berbagai urusan yang lebih spesifik di tingkat provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, dan desa/kelurahan. Pada tingkat pemerintahan lokal (Said, 2015), Kantor Kecamatan memainkan peran kunci sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan administrasi publik (Lumolos & Gosal, 2017). Kecamatan, sebagai unit administratif yang berada di bawah kabupaten/kota, bertanggung jawab atas pelaksanaan berbagai aspek pemerintahan dan pelayanan publik. Ini termasuk administrasi kependudukan, pengelolaan keuangan, pelayanan perizinan, serta koordinasi pembangunan di wilayahnya. Dengan kata lain, fungsi kecamatan dalam sistem pemerintahan lokal di katakana krusial (Gunawan, 2014), mengingat posisinya yang langsung berhubungan dengan masyarakat setempat. Keberhasilan fungsi pemerintahan di tingkat kecamatan bergantung pada kemampuan dan kapasitas pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Pada era sekarang ini, pelayanan publik memiliki tuntutan yang besar dari masyarakat, sektor publik diminta untuk memberikan pelayanan secara prima dengan menunjukkan profesionalisme yang tinggi (Simandjuntak, 2015). Kualitas dalam pelayanan publik adalah suatu hal terpenting dalam mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam pemenuhan pelayanan. Menurut data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2024, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2015 sebanyak 4.558.425 hingga 2023 menjadi 3.732.428 PNS. Penurunan ini telah berdampak pada peningkatan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap pegawai. Situasi ini mempengaruhi efisiensi dan kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah. Beberapa faktor yang menyebabkan peningkatan beban kerja dan menghambat pelayanan publik termasuk aturan dan kebijakan pemerintah terkait dengan Reformasi Birokrasi (Rochmah, 2018). Reformasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan responsivitas birokrasi dalam melayani masyarakat. Namun, dalam praktiknya, perubahan-perubahan ini sering kali membutuhkan penyesuaian yang kompleks dalam organisasi dan prosedur administratif, yang dapat memperlambat proses dan mengakibatkan beban kerja yang lebih tinggi bagi pegawai pemerintah

Dalam lingkungan profesional, pentingnya perhatian terhadap beban kerja pegawai tidak dapat diabaikan. Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan setiap pegawai agar dapat meningkatkan daya saing organisasi serta memastikan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Proses pengaturan beban kerja harus mempertimbangkan kesiapan pegawai (Gunawan, 2014), sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa tanggung jawab sesuai

dengan kapasitas pegawai, mencegah terjadinya tumpang tindih pekerjaan, menghindari pemborosan sumber daya, dan meminimalkan kemungkinan terjadinya saling melempar tanggung jawab ketika terjadi kesalahan. Penyesuaian beban kerja yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja keseluruhan organisasi, memastikan bahwa setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan keahlian mereka

Dalam konteks ini, penting untuk melakukan analisis beban kerja pegawai di Kantor Kecamatan guna memastikan distribusi tugas yang adil dan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai (Dilla, 2020). Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi rincian tugas dari setiap bagian di Kantor Kecamatan, mengevaluasi apakah sumber daya manusia yang ada sudah memadai untuk menangani beban tugas yang ada (Ridha et al., 2013). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret untuk perbaikan distribusi beban kerja dan peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Kecamatan Gubeng di Kota Surabaya menghadapi tantangan dalam mendistribusikan beban kerja secara merata di antara pegawai. Dengan populasi yang padat dan kebutuhan pelayanan yang beragam, terdapat keluhan terkait ketidakcukupan jumlah pegawai dalam menangani beban kerja. Keluhan ini menunjukkan perlunya dilakukan analisis beban kerja yang komprehensif untuk memahami sejauh mana beban kerja tersebut mempengaruhi efisiensi operasional. Dengan kajian ini perlu melakukan analisis beban kerja di Unit Kerja Kecamatan Gubeng dengan mengacu pada PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja melalui *website* yang telah di sediakan oleh pemerintah Surabaya yakni *website E-ABK* untuk mengetahui jumlah beban kerja serta kebutuhan pegawai *ideal*. PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 memberikan panduan yang jelas tentang bagaimana menganalisis jabatan dan beban kerja yang di aplikasikan di *website e-ABK* sehingga hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat mengenai proporsi *ideal* jumlah pegawai yang sesuai dengan beban kerja yang ada. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diidentifikasi jumlah pegawai yang optimal untuk memenuhi tuntutan kerja, sehingga pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Selain itu, analisis ini bertujuan untuk mengatasi masalah ketidakseimbangan beban kerja yang sering kali menyebabkan penurunan kinerja dan moral pegawai (Ramadhani et al., 2023). Dengan memahami beban kerja yang sebenarnya dan menyesuaikannya dengan jumlah dan kompetensi pegawai yang ada, diharapkan pelayanan publik di Kecamatan Gubeng dapat ditingkatkan secara signifikan, sesuai dengan tujuan Reformasi Birokrasi yang menginginkan pelayanan publik yang lebih baik dan lebih responsif. Penelitian ini juga akan didasarkan pada berbagai teori yang relevan dengan isu-isu yang dihadapi sebagai berikut :

Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja adalah evaluasi terhadap kondisi suatu pekerjaan yang mencakup berbagai tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Arifin, 2020). Proses ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana beban kerja yang ditanggung oleh individu pegawai, posisi atau jabatan tertentu, unit kerja seperti seksi, bagian, divisi, cabang, atau wilayah, hingga tingkat keseluruhan organisasi atau perusahaan. Dengan melakukan analisis ini, dapat diperoleh pemahaman yang mendalam tentang beban kerja relatif yang dihadapi oleh setiap komponen dalam struktur organisasi, memungkinkan penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional (Mahawati et al., 2021). Tujuan dari analisis beban kerja adalah:

- a. Mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi, baik dalam hal kualitas (kemampuan, keterampilan, dan kompetensi) maupun kuantitas (jumlah pegawai), untuk memenuhi kebutuhan saat ini maupun di masa yang akan datang. Identifikasi ini penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan jangka pendek serta jangka panjangnya.
- b. Sebagai alat untuk mengukur kinerja pegawai secara objektif. Ini mencakup evaluasi terhadap seberapa baik pegawai mengelola waktu kerja mereka dan seberapa efektif mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, organisasi dapat menilai produktivitas dan efisiensi pegawai secara jelas dan terukur.
- c. Untuk memastikan bahwa beban kerja pegawai didistribusikan secara adil dan merata. Hal ini dilakukan agar setiap pegawai hanya memiliki beban kerja yang sesuai dengan kebutuhan minimum dan persyaratan pekerjaan mereka. Dengan begitu, tidak ada pegawai yang kelebihan beban atau kekurangan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.
- d. Sebagai panduan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, hasil dari analisis ini juga digunakan sebagai referensi dalam merencanakan program pelatihan dan pengembangan pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat terus mengembangkan kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tuntutan organisasi (Hanjani & Singgih, 2019).

Menurut (Mariah & Ridwan, 2016) untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan Organisasi, Organisasi dipahami sebagai wadah dan sistem kolaborasi antara berbagai jabatan. Dengan menggunakan pendekatan ini, informasi yang diperoleh meliputi nama jabatan, struktur organisasi, tugas utama, fungsi dan tanggung jawab, kondisi kerja, tolok ukur setiap pekerjaan, proses kerja, hubungan kerja, serta persyaratan seperti kondisi fisik, mental, pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman.

- b. Pendekatan Analisis Jabatan, jabatan yang dianalisis mencakup tidak hanya jabatan struktural dan fungsional, tetapi juga jabatan non-struktural yang bersifat umum dan teknis (dengan memperhatikan kriteria jabatan dari aspek material dan formal). Melalui pendekatan ini, dapat diperoleh berbagai informasi mengenai jabatan, termasuk identitas jabatan, hasil kerja, beban kerja, dan rincian tugas. Informasi tentang hasil kerja dan rincian tugas ini kemudian digunakan sebagai bahan untuk mengkaji beban kerja.
- c. Pendekatan Administratif, Pendekatan administratif menghasilkan berbagai informasi terkait kebijakan organisasi dan sistem administrasi kepegawaian yang erat kaitannya dengan operasional organisasi.

Teknik Perhitungan Beban Kerja

Teknik penghitungan beban kerja melibatkan proses yang teliti dalam membandingkan bobot atau intensitas pekerjaan dengan standar waktu dan volume pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam pendekatan ini, target beban kerja diukur berdasarkan rencana kerja atau tujuan yang harus dicapai oleh setiap jabatan, baik dalam jangka waktu mingguan maupun bulanan. Informasi mengenai volume pekerjaan tersedia di setiap unit kerja, sementara penerapan standar waktu sebagai faktor tetap dalam analisis beban kerja masih belum umum. Standar waktu ini memiliki peran yang signifikan dalam menentukan efisiensi dan produktivitas pegawai serta penilaian terhadap pencapaian tujuan kerja yang diatur.

Analisis Kebutuhan Pegawai

Kebutuhan pegawai dapat diperoleh melalui analisis jabatan, yang merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa suatu unit organisasi memiliki jumlah dan kualifikasi pegawai yang tepat (Anisa & Prastawa, 2019). Tujuan dari analisis jabatan ini adalah untuk mengetahui secara konkret berapa banyak pegawai yang diperlukan dan kualifikasi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut agar unit organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan efisien, efektif, dan berkesinambungan. Analisis jabatan melibatkan serangkaian kegiatan yang sistematis untuk mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan informasi tentang berbagai aspek dari suatu jabatan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini berfokus pada pendekatan organisasi, pendekatan analisis jabatan, dan pendekatan administratif dengan melakukan wawancara langsung dengan seluruh staf Kecamatan Gubeng serta pengambilan data melalui *website e-ABK*. Penelitian jenis kualitatif memiliki tujuan untuk memberi gambaran, penjelasan, dan jawaban secara rinci mengenai suatu permasalahan yang akan diteliti dengan cara mempelajari individu, kelompok, atau kejadian. Metode deskriptif kualitatif merupakan teknik yang paling tepat untuk mendapatkan pembahasan mengenai

analisis beban kerja. Penelitian ini fokus pada Analisis Beban Kerja Pegawai Dalam Lingkup Kerja Kecamatan Gubeng Kota Surabaya oleh Pegawai yang bekerja pada unit kerja Kecamatan Gubeng sebagai pihak yang memiliki wewenang untuk menjalankan tugas pelayanan publik. Dengan menggunakan rumus perhitungan yang mengacu pada PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, sebagai berikut:

$$\text{Target } x \text{ Hari Kerja} = \text{Volume}$$

$$\frac{\text{Volume } x \text{ Waktu Penyelesaian (menit)}}{\text{Jam Kerja Efektif (menit)}} = \text{ABK Ideal}$$

Target merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan dalam suatu frekuensi tertentu, didukung oleh data bukti berupa kegiatan atau dokumen yang tercatat. Frekuensi mengacu pada waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan atau melaksanakan suatu pekerjaan. Volume kerja dihitung sebagai hasil dari perkalian jumlah target dengan frekuensi pelaksanaan. Data ini digunakan untuk menghitung total beban kerja yang *ideal* di Unit Kerja Kecamatan Gubeng. Pedoman analisis jabatan dan beban kerja yang digunakan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya menyatakan bahwa total nilai beban kerja sebagai berikut :

- a) 0,60-1,59 diartikan pekerjaan tersebut bisa di isi 1 orang, antara beban dengan jumlah pegawai sesuai maka akan di anggap (*fit*)
- b) 0 hingga 0,60 dianggap kurang (*underload*)
- c) Nilai beban kerja apabila melebihi beban kerja maka diartikan dalam keadaan berlebih (*overload*).

Sistem ini membantu untuk mengevaluasi sejauh mana efisiensi dan kesesuaian dengan standar kerja yang telah ditetapkan di Unit Kerja Kecamatan Gubeng. Sedangkan untuk waktu kerja efektif yang telah di tetapkan adalah sebagai berikut:

- Jam kerja efektif (5 hari kerja) Jam Kerja efektif per Hari = 26 Jam 30 Menit :
5 = 5,30 dibulatkan = 5 Jam 30 Menit
- Jam kerja efektif (6 hari kerja) Jam Kerja efektif per Hari = 26 Jam 30 Menit :
6 = 4,41 dibulatkan = 4 Jam 30 Menit

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan dalam analisis beban kerja pada kantor Kecamatan se Kota Surabaya menggunakan *website e-ABK*, dalam *website* tersebut berisikan paparan uraian tugas dari semua jabatan serta target dan waktu pengerjaan dalam 1 uraian tugas masing-masing jabatan. Di Kecamatan Gubeng dari Analisis beban kerja yang telah hitung Melalui *e-ABK* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan ABK Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada jabatan pelaksana

Jabatan	ABK <i>Ideal</i>	Jumlah Pegawai Seharusnya	Jumlah Pegawai <i>Real</i>	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Operataror Layanan Operasional	2,66	3	1	<i>Overload</i>	-2
Pengadministrasi Perkantoran	2,45	2	1	<i>Overload</i>	-1
Pengolah Data dan Informasi	2,23	2	2	<i>fit</i>	0
Total	7,34				-3

tabel di atas memperlihatkan hasil perhitungan beban kerja (ABK) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Gubeng yang dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya menggunakan *website e-ABK*. Tabel ini merinci tiga jabatan pelaksana dan menunjukkan perbandingan antara jumlah pegawai yang seharusnya dan jumlah pegawai yang ada saat ini. Untuk jabatan Operator Layanan Operasional, nilai ABK *Idealnya* adalah 2,66, yang berarti seharusnya ada 3 orang pegawai yang mengisi jabatan ini. Namun, saat ini hanya ada 1 orang pegawai, sehingga kondisi ini dikategorikan sebagai *overload* dengan kekurangan 2 pegawai. Selanjutnya, untuk jabatan Pengadministrasi Perkantoran, nilai ABK *Idealnya* adalah 2,45, yang mengindikasikan kebutuhan 2 orang pegawai. Saat ini, hanya ada 1 orang pegawai, sehingga jabatan ini juga mengalami kondisi *overload* dengan kekurangan 1 pegawai. Sedangkan untuk jabatan Pengolah Data dan Informasi, nilai ABK *Idealnya* adalah 2,23, dan saat ini diisi oleh 2 orang pegawai, sehingga kondisi ini dikategorikan sebagai *fit* atau sesuai dengan kebutuhan *ideal* tanpa ada kekurangan pegawai. Secara total, nilai ABK *Ideal* untuk ketiga jabatan tersebut adalah 7,34, sementara jumlah pegawai yang ada saat ini tidak mencukupi. Terdapat kekurangan total 3 pegawai untuk mencapai distribusi beban kerja yang *ideal*. Oleh karena itu, penambahan pegawai diperlukan untuk mengurangi kondisi *overload* pada dua jabatan pertama dan memastikan efisiensi serta efektivitas kerja yang optimal di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Gubeng.

Tabel 2. Hasil Perhitungan ABK Sub Bagian Keuangan

Jabatan	ABK <i>Ideal</i>	Jumlah Pegawai Seharusnya	Jumlah Pegawai	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Penelaah Teknis Kebijakan	1,64	2	1	<i>Overload</i>	-1
Pengadministrasi Perkantoran	1,83	2	1	<i>Overload</i>	-1
Total	3,47				-2

Tabel tersebut memperlihatkan hasil perhitungan beban kerja (ABK) untuk Sub Bagian Keuangan di Kecamatan Gubeng, yang diperoleh dari perhitungan menurut Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya menggunakan *website e-ABK*. Tabel ini menunjukkan perbandingan antara jumlah pegawai yang seharusnya dan jumlah pegawai yang ada saat ini untuk dua jabatan pelaksana, yaitu Penelaah Teknis dan Kebijakan serta Pengadministrasi Perkantoran. Hasil dari analisis ke dua jabatan tersebut menunjukkan beban yang *overload*, karena dari ke dua jabatan masih kekurangan pegawai dan membutuhkan penambahan pegawai setidaknya satu-satu per jabatan..

Tabel 3. Hasil Perhitungan ABK Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik

Jabatan	ABK <i>Ideal</i>	Jumlah Pegawai Seharusnya	Jumlah Pegawai <i>Real</i>	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Pengadministrasi Perkantoran	7,59	7	5	<i>Overload</i>	-2
Pengolah Data dan Informasi	1,06	1	1	<i>Fit</i>	0
Total	8,65				-2

Dari hasil perhitungan mengenai beban kerja pada Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik dapat dilihat bahwa adanya proporsi pegawai yang sesuai dengan beban kerja (*fit*), yakni pengolah data dan informasi, dalam jabatan ini, jumlah beban dan jumlah pegawai dikatakan sudah memenuhi standart yang di tetapkan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya, pada jabatan Pengadministrasi Perkantoran dengan hasil ABK *Ideal* sebesar 7,59 termasuk pada kategori *overload* karena pada jabatan ini hanya diampu oleh 5 pegawai.

Tabel 4. Hasil Perhitungan ABK Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian

Jabatan	ABK <i>Ideal</i>	Jumlah Pegawai Seharusnya	Jumlah Pegawai <i>Real</i>	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Pengadministrasi Perkantoran	1,70	2	1	<i>Overload</i>	-1
Pengolah Data dan Informasi	4,55	4	1	<i>Overload</i>	-3
Total	6,25				-4

Berdasarkan hasil analisis beban kerja pada Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian, menggunakan pedoman dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya, ditemukan bahwa beberapa jabatan mengalami kelebihan beban kerja atau *overload*. Misalnya, jabatan Pengadministrasi Perkantoran seharusnya diampu oleh 1,70 ABK *Ideal* namun hanya diisi oleh 1 pegawai. Begitu juga dengan jabatan

Pengolah Data dan Informasi yang seharusnya diampu oleh 4,55 ABK *Ideal*, tetapi hanya diisi oleh 1 orang. Analisis ini menunjukkan adanya kesenjangan antara jumlah *ideal* pegawai (ABK *Ideal*) yang direkomendasikan dengan jumlah aktual pegawai yang ada, yang bisa mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang tersedia mungkin tidak cukup untuk memenuhi beban kerja yang optimal sesuai standar yang ditetapkan.

Tabel 5. Hasil Perhitungan ABK Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Jabatan	ABK <i>Ideal</i>	Jumlah Pegawai Seharusnya	Jumlah Pegawai <i>Real</i>	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Pengadministrasi Perkantoran	8,93	9	6	<i>Overload</i>	-3
Pengolah Data dan Informasi	1,23	1	1	<i>fit</i>	0
Total	10,16				-3

Berdasarkan hasil analisis beban kerja Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, terlihat bahwa proporsi pegawai pada beberapa jabatan tidak sesuai dengan kebutuhan beban kerja yang ada. Sebagai contoh, jabatan Pengadministrasi Perkantoran memiliki ABK *Ideal* sebesar 8,93 namun hanya diampu oleh 6 pegawai, menunjukkan bahwa jabatan ini mengalami *overload*. Di sisi lain, jabatan Pengolah Data dan Informasi memiliki ABK *Ideal* sebesar 1,23 dan diampu oleh 1 pegawai, yang menurut pedoman yang digunakan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya, termasuk dalam kategori *fit*. Dengan adanya ketidaksesuaian ini, diperlukan penataan ulang distribusi pegawai untuk memastikan bahwa setiap jabatan memiliki jumlah pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja yang dihadapi.

Tabel 6. Hasil Perhitungan ABK Seksi Pembangunan

Jabatan	ABK <i>Ideal</i>	Jumlah Pegawai Seharusnya	Jumlah Pegawai <i>Real</i>	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Pengadministrasi Perkantoran	2,61	3	2	<i>Overload</i>	-1
Pengolah Data dan Informasi	1,86	2	1	<i>Overload</i>	-1
Total	4,47				-2

Tabel tersebut menunjukkan hasil perhitungan beban kerja (ABK) untuk Seksi Pembangunan di Kecamatan Gubeng, yang dihitung oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya menggunakan *website* e-ABK. Untuk jabatan Pengadministrasi Perkantoran, nilai ABK *Ideal* adalah 2,61, yang berarti idealnya posisi ini diisi oleh 3 pegawai. Saat ini, hanya ada 2 pegawai, sehingga terjadi kondisi *overload* dengan kekurangan 1 pegawai. Jabatan Pengolah Data dan Informasi

memiliki nilai ABK Ideal sebesar 1,86, yang idealnya diisi oleh 2 pegawai. Saat ini, hanya ada 1 pegawai di posisi ini, sehingga juga mengalami *overload* dengan kekurangan 1 pegawai. Secara keseluruhan, Seksi Pembangunan mengalami kekurangan 2 pegawai untuk mencapai distribusi beban kerja yang ideal dan memastikan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini analisis pegawai pada Kecamatan Gubeng telah dijelaskan pada bab Pembahasan dapat diketahui bahwa masih terdapat proporsi yang tidak *ideal* pada beberapa unit jabatan di Kecamatan Gubeng. Proporsi yang tidak *ideal* tersebut meliputi jumlah beban yang melebihi jumlah pegawai yang berdasar pada pedoman yang digunakan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya yakni dengan total nilai beban kerja 0,60 sampai 1,59 diartikan pekerjaan bisa di kerjakan 1 orang, dan pada beban dan jumlah pegawai di hasilkan seimbang maka tergolong pada kategori *fit*, nilai beban kerja 0 sampai 0,60 tergolong *underload*, dan beban kerja melebihi kapasitas pegawai maka termasuk dalam kategori *overload*. Dari hasil perhitungan analisis beban kerja diketahui juga banyak unit jabatan yang mampu beban kerja terlalu besar dengan jumlah pegawai yang kurang yakni dengan kata lain jabatan tersebut masuk pada kategori *overload*.

Sehubungan dengan masalah *overload* yang dihadapi oleh pegawai di beberapa jabatan, yang mengakibatkan tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan, penting untuk mempertimbangkan solusi yang efektif. Penggunaan aplikasi *website e-ABK* bisa menjadi acuan yang berguna untuk menambah jumlah pegawai sesuai dengan proporsi *ideal* berdasarkan perhitungan beban kerja yang telah dilakukan. Dengan menggunakan *e-ABK* dapat secara sistematis menilai kebutuhan sumber daya manusia di setiap jabatan berdasarkan beban kerja aktual. Hal ini memungkinkan untuk melakukan penambahan pegawai secara tepat, sehingga meminimalkan *overload* dan memastikan bahwa setiap jabatan memiliki jumlah pegawai yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. Dengan demikian, implementasi *e-ABK* dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan memastikan distribusi beban kerja yang optimal

DAFTAR PUSTAKA

Anisa, H. N., & Prastawa, H. (2019). Analisis beban kerja pegawai dengan metode full time equivalent (FTE)(studi kasus pada PT. PLN (persero) distribusi jateng dan DIY). *Industrial Engineering Online Journal*, 7(4).

Arifin, H. (2020). Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia. *Teknoin*, 26 (2), 83–95.

Badan Pusat Statistik. (2023). **Statistik Indonesia 2023**. <https://www.bps.go.id/publication/2023>

- Diana, B. A., & Harta, R. (2017). Analisis beban kerja pegawai pada kantor UPBJJ- Universitas Terbuka Bandung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 1(1), 1.
- Dilla, R. (2020). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru. *Jom Fisip*, 7(1).
- Gunawan, G. (2014). Peran dan Fungsi Kecamatan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kota Semarang dan Kabupaten Semarang Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Bina Praja*, 6(4), 315-328.
- Hanjani, A. R., & Singgih, M. L. (2019). Workload analysis at biro human capital to increase productivity. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), 404-415.
- Lumolos, J., & Gosal, T. R. (2017). Peran Pemerintah Kecamatan dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi (Suatu Studi di Kantor Kecamatan Bolangitang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara). *Jurnal eksekutif*, 1(1).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Mariah, M., & Ridwan, R. (2016). ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH PARKIR MAKASSAR RAYA KOTA MAKASSAR. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 13(4).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja
- Ramadhani, R., Dewi, C. K., Fauzan, D. R., Alianissa, R., Maharani, V. G., & Wulandari, W. (2023). PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 102-114.
- Ridha, I. R., Bakar, A., & Nugraha, C. (2013). Usulan Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja di Bagian Water Based PT. *X Berdasarkan Analisis Beban Kerja*, 1(2).
- Rochmah, S. (2018). Analisis Reformasi Pelayanan Publik Di Indonesia.
- Said, A. R. A. (2015). Pembagian kewenangan pemerintah pusat-pemerintah daerah dalam otonomi seluas-luasnya menurut UUD 1945. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(4).
- Simandjuntak, R. (2015). Sistem Desentralisasi Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia Perspektif Yuridis Konstitusional. *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah*, 7(1), 57-67.