

## Efektivitas Analisis Beban Kerja Berbasis Elektronik (E-ABK) di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman serta Pertanahan Kota Surabaya

Rabbiul Zikra<sup>1</sup>, Rosyidatuzahro Anysakurillah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

21041010165@student.upnjatim.ac.id <sup>1</sup>, rosyida.adne@upnjatim.ac.id <sup>2</sup>

### ABSTRACT

*In the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Regulation Number 1 of 2020 concerning Guidelines for Job Analysis and Workload Analysis, workload analysis is defined as a process of collecting, recording, processing and compiling job data into job information. According to Hasibuan, "the steps for job analysis are as follows: Determining the use of the results of job analysis information, drawing up information about the background, selecting the muwakal (person to be assigned) to the position to be analyzed. According to Miles and Huberman, the data analysis technique used by researchers is data reduction, data presentation and conclusion drawing, as well as data validity techniques in this research using triangulation. This research will use Kreitner and Kinicki's effectiveness theory, namely goal achievement, resource acquisition, internal processes, and strategic constitutional satisfaction. 1. Achievement of objectives implemented by the DPRKPP is in line with expectations by changing job descriptions and adjusting targets, frequency and working hours. 2. Acquisition of resources which is an indicator of this theory is very effective because with the E-ABK application, employee recruitment can be calculated using the Full formula. Time Equivalent, ABK Value will be a reference for regional officials in proposing additional employees for work effectiveness and efficiency. 3. Internal Process, carried out at DPRKPP with harmonious relationships between parties as a group and individually. The nature of openness carried out by the department also makes it easier for students to carry out monitoring and evaluation. 4. Satisfaction of strategic constituents. With the existence of regulations that are hierarchically tiered from Permenpan-RB to Perwali Surabaya, this has shown the readiness of various parties in implementing E-ABK.*

**Keywords:** *employee performance; workload analysis; E-ABK*

### ABSTRAK

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, analisis beban kerja didefinisikan sebagai sebuah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. menurut Hasibuan "langkah-langkah analisis pekerjaan adalah sebagai berikut: Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan, mengumpulkan informasi tentang latar belakang, menyeleksi muwakal (orang yang akan disertai) jabatan yang akan dianalisis. Menurut Miles dan Huberman teknik analisis data yang digunakan peneliti dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Penelitian ini akan menggunakan teori efektivitas Kreitner dan Kinicki, yaitu pencapaian tujuan, akuisisi sumber daya, proses internal, dan kepuasan konstiusional strategis. 1. Pencapaian tujuan yang dilaksanakan oleh DPRKPP sudah sesuai dengan harapan dengan pergantian uraian tugas dan penyesuaian target, frekuensi, dan waktu kerja. 2. Akuisisi sumber daya yang menjadi indikator teori ini sangat efektif karna dengan adanya aplikasi E-ABK maka rekrutmen

pegawai dapat dihitung menggunakan rumus *Full Time Equivalent*, Nilai ABK akan menjadi acuan dari perangkat daerah dalam untuk mengusulkan penambahan pegawai untuk efektivitas dan efisiensi kerja. 3. Proses Internal, terlaksana di DPRKPP dengan hubungan yang harmonis antara pihak-pihak secara berkelompok dan individualis. Sifat keterbukaan yang dilakukan oleh pihak dinas juga memudahkan mahasiswa untuk melakukan monitoring dan evaluasi. 4. Kepuasan konstituente strategis, Dengan adanya peraturan yang secara hirarki sudah berjenjang dari Permenpan-RB hingga Perwali Surabaya sudah memperlihatkan kesiapan dari berbagai pihak dalam pelaksanaan E-ABK.

**Kata kunci:** kinerja pegawai; analisis beban kerja; E-ABK

## PENDAHULUAN

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Menurut George R Terry dalam bukunya *Principles of Management*, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien (Syahputra & Aslami, 2023). Sedangkan menurut John R Schermerhorn Jr (2017) dalam bukunya *Management*, manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik manusia dan material untuk mencapai tujuan. Manajemen bertujuan mengatur sekelompok orang untuk mencapai tujuan, tujuan ini akan bisa tercapai dengan melibatkan banyak orang, dan orang-orang ini yang akan menjadi diatur sedemikian rupa untuk memiliki tujuan yang sama. Terdapat juga pandangan yang menyebutkan manajemen sebagai sebuah seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain.

Manajemen sumber daya terbagi atas 6 unsur, yaitu *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *machine* (mesin), *materials* (peralatan), *market* (strategi pemasaran). Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran bagi kesuksesan perusahaan, tanpa adanya manusia sumber daya di dalam perusahaan tidak akan berproses dengan baik sehingga tidak bisa menghasilkan keuntungan yang diinginkan perusahaan (Fertika & Singa, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu masalah yang banyak terjadi di Indonesia saat ini. Pembagian beban pekerjaan pada saat ini sangat tidak tepat karena sebuah keahlian tidak sesuai dengan jabatan yang dilaksanakan. Maka dari itu terjadi ketidakteraturan dalam kehidupan, kekacauan, dan tentunya kehancuran jika tidak terdapat Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam hal ini tentunya sangat dibutuhkan solusi dan langkah tepat untuk mengatur dan memajemen sesuatu. Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disebut dengan aparatur di pemerintahan akan memberikan efek yang berguna terhadap personalia pekerja yang mana orang yang ditempatkan di sebuah bidang yang sesuai dengan keahliannya tentu akan merasa nyaman dengan apa yang dikerjakan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga berfungsi untuk mengatur kinerja dan waktu kerja dari pegawai. (Fertika & Singa, 2023)

Kinerja juga sangat menentukan keberhasilan dari pegawai sehingga kinerja adalah salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kebanyakan organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawan. Ketika organisasi berkontribusi terhadap kegiatan pengembangan pegawai, pegawai bekerja keras; memanfaatkan seluruh keterampilan dan upaya mereka untuk mencapainya tujuan organisasi. Seperti ketika seorang karyawan ingin belajar, dia akan belajar lebih banyak lagi, dia akan berpartisipasi dalam banyak hal kegiatan lain seperti mengikuti seminar, *workshop*, dan pelatihan-pelatihan lain, baik di dalam maupun di luar pekerjaan-pekerjaan. Hal ini memang akan mengarah pada pengembangan karyawan, dan pengembangan karyawan akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. (Hameed & Waheed, 2011)

Namun dari kinerja ini juga dibutuhkan cara bagaimana untuk mengelola sumber daya manusia dan mengeluarkan potensi dari seorang pegawai sehingga terdapat undang undang yang mengatur hal ini di pemerintahan. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis pasal 1 ayat 15 dikatakan bahwa Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Seperti yang saya sebutkan di atas bahwa untuk menjalankan birokrasi tentunya harus adanya sinkronisasi dalam sistemnya untuk menjalankan pemerintahan. Disinilah digunakannya analisis jabatan sebagai suatu proses untuk Menyusun komposisi yang dibutuhkan dalam menjalankan pemerintahan. Semakin baik analisis jabatan terlaksana maka akan semakin efektif juga pemerintahan terlaksana. Maka dari itu pemerintahan mengubah regulasi menjadi Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor II Tahun 2024 Tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintahan. Dengan kebijakan baru ini Kementrian PAN-RB melakukan efektivitas dan efisiensi di pemerintahan yang akan memfokuskan sebuah jabatan kepada tugas dan fungsi nya. Berikut ini jumlah Pegawai Negri Sipil (PNS) di Indonesia dalam kurun waktu Tahun 2021 hingga 2023:

Tabel 1 Jumlah Pegawai Negri Sipil berdasarkan Jenis Kelamin tahun 2021-2024 di Indonesia

Jenis Kelamin	Tahun		
	2021	2022	2023
Laki-Laki	1.890.289	1.813.447	1.728.270
Perempuan	2.105.345	2.077.132	2.004.158
<b>TOTAL</b>	<b>3.995.634</b>	<b>3.890.579</b>	<b>3.732.428</b>

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (BKN)([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id))

Dengan banyaknya Pegawai Negri Sipil ini belu termasuk jumlah *outsourcing* dan Pegawai Perjanjian Kerja. Dengan banyak nya pekerja maka juga akan banyak jabatan yang dilaksanakan sesuai dengan jabatan dan fungsi dari jabatan tersebut. Untuk Kota Surabaya terdapat 4.885 orang pegawai laki-laki dan 7406 pegawai

Perempuan dengan total keseluruhan 12.291 orang. Angka ini merupakan jumlah Pegawai Negeri Sipil terbanyak di Provinsi Jawa Timur. Dengan latar belakang ini Pemerintahan Kota Surabaya haruslah teliti dalam menentukan manajemen sumber daya manusia agar efektivitas dari setiap pegawai dapat tercapai dan mendapatkan tujuan yang di inginkan.

Selanjutnya, untuk perubahan, pergantian nama, serta analisis jabatan dijelaskan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintahan. Kepmen ini diterapkan dan diimplementasikan oleh Bagian Organisasi Sekretaris Daerah Kota Surabaya dalam Menyusun analisis jabatan Perangkat Daerah dari 17 Dinas, 31 Kecamatan, dan 17 bagian, badan, dan inspektorat disusun melalui Peraturan Menteri ini. Untuk lanjutan dari Permenpan maka diterbitkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 104 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya untuk Penyederhanaan Birokrasi. Peraturan Walikota ini dimaksudkan sebagai pedoman sistem kerja yang digunakan sebagai instrumen bagi ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi Unit Organisasi pada Pemerintah Daerah setelah penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan dalam rangka penyederhanaan birokrasi (Keputusan Menteri PAN-RB No. 11 Tahun 2024, 2024).

Dalam penelitian ini akan menggunakan locus yaitu Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman serta Pertanahan (DPRKPP). Dinas ini mempunyai bidang-bidang yaitu Sekretariat, Bidang Kawasan Perumahan dan Pemukiman, Bidang Penataan Ruang, Bidang Bangunan Gedung. Bidang Pengadaan Tanah dan Prasarana Sarana Utilitas. DPRKPP sudah melaksanakan monitoring evaluasi hingga melakukan perubahan terhadap uraian tugas yang dilaksanakan. DPRKPP saat ini memiliki lebih dari 700 uraian tugas dengan jumlah perhitungan ABK menyesuaikan eksisting pegawai. Hal ini yang dilaksanakan oleh peneliti dalam mengkaji efektivitas pelaksanaan e-ABK di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman serta Pertanahan.

Di dalam penyederhanaan ini untuk jabatan jabatan juga dibagi menjadi 3 kelas yaitu jabatan fungsional, jabatan penunjang, dan jabatan pelaksana. Mengutip dari BPKSDM Kabupaten Pasuruan, dengan adanya nomenklatur baru ini maka instansi pemerintah diwajibkan untuk melakukan penyesuaian dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak ditetapkan kebijakan menteri ini. Dengan diterapkannya peraturan perundang-undangan ini maka Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 656 Tahun 2023 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah dinyatakan dicabut dan tidak berlaku (BPKSDM Kab. Pasuruan, 2024). Maka dari itu untuk melakukan reformasi birokrasi ini Pemerintahan Kota Surabaya melaksanakan Analisis Jabatan dengan menggunakan elektronik Analisis Beban Kerja (e-ABK). Menurut Hariandja dalam “pelaksanaan analisis jabatan berupa pengumpulan informasi mengenai jabatan yang dilakukan dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (1) mengidentifikasi jabatan yang akan dianalisis, (2) menentukan teknik pengumpulan informasi, (3) penggunaan kuesioner”. Sedangkan menurut Hasibuan

“langkah-langkah analisis pekerjaan adalah sebagai berikut: Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan, mengumpulkan informasi tentang latar belakang, menyeleksi muwakal (orang yang akan diserahi) jabatan yang akan dianalisis, mengumpulkan informasi analisis pekerjaan, meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan, menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, meramalkan/memperhitungkan perkembangan pemerintahan (Subekhi, 2012).

Menurut Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) *e-government* adalah sebuah langkah pemerintah dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan publik. Maka dari itu Pemerintahan Kota Surabaya mengupayakan pembentukan *e-government* dari berbagai aspek termasuk Analisis Beban Kerja. Analisis Beban Kerja merupakan kegiatan pengelolaan yang ditujukan untuk mengetahui tingkat proporsionalitas jabatan. Penelitian ini melihat permasalahan pada tahap persiapan pembentukan tim internal mengalami kesenjangan pengalaman dengan kriteria pelatihan pada pedoman, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan jabatan dengan eksisting pegawai. Pemerintahan Kota Surabaya melaksanakan *e-government* dengan aplikasi e-ABK yang berguna untuk melakukan monitoring dan evaluasi pada juni hingga desember 2023 kepada kinerja dari Perangkat Daerah. Aplikasi ini pada saat ini sudah tidak melaksanakan monitoring dan evaluasi lagi namun melakukan penyesuaian analisis beban kerja yang dilaksanakan oleh perangkat daerah. Hal ini bertujuan untuk mendata tugas dan fungsi dari pegawai agar pekerjaan berjalan dengan efektif. Dengan adanya sistem ini juga memudahkan perangkat daerah untuk mengecek beban kerja yang dilaksanakan oleh perangkat daerah. Aplikasi ini digunakan untuk menilai efektivitas dari kinerja pegawai dan menyesuaikan dengan Perkin (Perjanjian Kinerja).

Aplikasi ini berfokus pada identifikasi masalah yaitu analisis pekerjaan yang kurang optimal untuk mengatur pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan, beban kerja dan kemampuan, tata letak staf yang cenderung ke arah yang tidak sesuai dengan prinsip “*right to man in the right place, in the right job*”. Dengan kata lain penelitian ini akan berfokus pada bagaimana cara melakukan validasi atas beban kerja, jabatan, dan kemampuan seorang pegawai. Aplikasi e-ABK memberikan kemudahan dalam aksesibilitas dan perhitungan angka Analisis Jabatan dengan menggunakan rumus tertentu sehingga jabatan sesuai dengan beban kerja yang seharusnya.

Kriteria dalam pengukuran efektivitas Kreitner dan Kinicki yaitu: (1) Pencapaian tujuan dikatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif bila dapat melengkapi target yang dibuat terdahulu. Ukuran pencapaian target bisa dijalankan menggunakan perbandingan atau melihat result akhir antara prestasi atau harapan melalui maksud yang telah ditentukan dari instansi. (2) Akuisisi sumber daya merupakan suatu ukuran yang dapat memberikan gambaran seberapa efektifnya kegiatan atau kebijakan dilaksanakan dengan menilai bagaimana suatu instansi dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, seperti karyawan, modal, keahlian,

dan juga hal-hal manajerial lainnya. (3) Proses internal, merupakan salah satu ukuran untuk mengetahui efektivitas, yang mana dilakukan dengan cara melihat apakah instansi atau organisasi memiliki sistem yang baik. Sistem yang baik ini ditandai dengan informasi yang transparan, adanya komitmen, kepercayaan, kejujuran, dan kesetiaan dari para karyawannya. (4) Kepuasan konstituensi strategis. Dalam melihat tingkat efektivitas suatu organisasi maka dapat dilihat dari kepuasan berbagai pihak yang terlibat. Yang merupakan konstituen adalah seorang atau sekelompok orang yang memiliki kepentingan dan memiliki hak dalam organisasi tersebut contohnya seperti penyedia modal, penyedia sumber daya, pengguna jasa, dan juga kelompok-kelompok lain yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan instansi atau organisasi (Dewi & Farida, 2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian diskriptif kualitatif yakni untuk menggambarkan Efektivitas Analisis Beban Kerja Berbasis Elektronik (e-ABK) di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman serta Pertanahan Kota Surabaya. Teknik penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan *literature review*. Teknik analisis data yang digunakan peneliti dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Miles dan Huberman yaitu penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu tahap reduksi data (*reduction*) dilakukan untuk menentukan data yang relevan, bermakna, dan hal-hal penting berdasarkan penelitian yang dilakukan serta mendapatkan data yang peneliti butuhkan. Penyajian data (*data display*) yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk uraian singkat yang bersifat naratif (dengan teks). Penarikan kesimpulan (*verification*) peneliti akan menarik atau membuat kesimpulan dengan memberikan penjelasan dari kegiatan pengambilan data melalui observasi, wawancara, dan didukung oleh dokumentasi (Latifah & Supena, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Keitner dan Kinciki menyatakan bahwa terdapat 4 indikator teori efektivitas untuk mengukur efektivitas analisis beban kerja yaitu pencapaian tujuan, akuisisi sumber daya, proses internal, dan kepuasan konstituensi strategis (Dewi & Farida, 2022). Maka dari itu dalam penelitian ini akan membahas bagaimana efektivitas dari penggunaan Analisis beban kerja menggunakan aplikasi berbasis elektronik e-ABK di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Surabaya. Efisiensi menjadi tolak ukur bagi pelaksanaan kinerja pegawai. Baik dalam hal memberikan pelayanan maupun melaksanakan tugas dengan baik.

### A. Pencapaian Tujuan

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, analisis jabatan didefinisikan sebagai sebuah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan (Permenpan-rb no.1, 2020). Tujuan dilaksanakan analisis jabatan di lingkungan pemerintahan Kota Surabaya adalah mendapatkan orang yang tepat untuk melakukan pekerjaan yang tepat atau mengisi posisi jabatan yang tepat (*right person at the right place*). Maka dari itu pelaksanaan analisis jabatan ini dimusahkan dengan aplikasi elektronik e-ABK. Aplikasi ini dapat mengukur bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja. Secara umum seorang pegawai bekerja selama 75.000 menit/tahun dan ditambahkan dengan tunjangan maka menjadi 104.000 menit/ tahun. Sedangkan untuk beban kerja ideal untuk 1 orang pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Surabaya adalah 1,4 /orang. Dilaksanakannya analisis jabatan di lingkungan Kota Surabaya ini juga sebagai implementasi dari Kepmenpan no.11 Tahun 2024 yang mana juga terdapat penyederhanaan nama jabatan yang semula banyak jabatan menjadi hanya beberapa jabatan saja. Untuk Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya memiliki 1 sekretariat, 4 bidang, dan 1 UPTD yang telah dilaksanakan analisis jabatan.

Tujuan dari Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya dalam (Peraturan Walikota Surabaya No.73, 2021) adalah tersedianya infrastruktur sarana dan prasarana yang terintegrasi Sasaran Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kota Surabaya mempunyai sasaran sebagai berikut (1) Meningkatnya penyediaan rumah serta prasarana, sarana dan utilitas di kawasan permukiman Penyediaan rencana tata ruang yang mengakomodasi pemanfaatan ruang kota (2) Meningkatnya penyediaan lahan bagi pembangunan non infrastruktur untuk kepentingan umum Tercapainya penyelenggaraan bangunan gedung daerah dan penataan bangunan di Kota Surabaya. (3) Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Tercapainya penyelenggaraan pembinaan jasa konstruksi di Kota Surabaya.

Tujuan yang diinginkan oleh DPRKPP ini akan dilakukan rekapitulasi melalui e-ABK dan akan melihat capaian kerja dari instansi. Namun juga, terdapat 2 unsur yang ada di organisasi yaitu kelompok dan individu dan tentunya terdapat 2 tujuan yang mana terdapat tujuan bersama dan tujuan perseorangan. Tentu tujuan dari Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surabaya adalah untuk melakukan pelayanan publik dan yang tertuang dalam Perwali Kota Surabaya no. 73 Tahun 2021. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan perseorangan dalam organisasi adalah insentif dan values dari sebuah organisasi. Herbert Simon memiliki pendapat mengenai keseimbangan tujuan dalam organisasi. Menurut Simon dalam buku manajemen pemerintahan (Cita et al., 2020), keseimbangan terjadi bila Inducement yang ditawarkan organisasi seimbang dengan kontribusi yang diberikan oleh anggota organisasi

untuk organisasinya. Inducement terdiri dari tiga hal, yaitu tujuan organisasi, insentif yang diterima karyawan, serta nilai (values) yang ditawarkan organisasi.

Aplikasi e-ABK ini digunakan oleh mahasiswa MSIB (Magang dan Studi Independent Bersertifikat) Batch 6 Sekretaris Daerah Kota Surabaya di Bagian Organisasi. Mahasiswa magang ini akan mendampingi perangkat daerah dalam melakukan perbaikan di analisis jabatan. Salah satu perangkat daerah yang melaksanakan perbaikan adalah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman serta Pertanahan. Perangkat daerah ini melaksanakan satu demi satu satahapan dalam perbaikan dari pengecekan uraian tugas, perhitungan ABK hingga unggah data pendukung terbaru. Di DPRKPP sudah dilaksanakan pengecekan/ perubahan sebanyak lebih dari 700 data pendukung sehingga DPRKPP saat ini untuk analisis beban kerja sudah dilakukan verifikasi.

Maka dari itu aplikasi e-ABK sudah mencapai tujuan yaitu melakukan *monitoring* dan *evaluasi* serta mengukur bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja. Data yang digunakan untuk dilakukan proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan sudah didapatkan dan di input melalui aplikasi dan sudah dapat dijabarkan melalui aplikasi e-ABK.

## B. Akuisisi Sumber Daya

Menurut Mangkunegara dalam Iskarim. M (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. FTE adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan yang dikonver sikan ke dalam indeks nilai FTE (Sugiono & Palit, 2016).

Metode perhitungan yang digunakan di e-ABK adalah metode FTE yang mana metode FTE digunakan untuk mengukur efektivitas dari kinerja pegawai dan kebutuhan pegawai pada sebuah organisasi. Untuk itu dalam FTE. Total waktu kerja riil per tahun didapatkan dari perhitungan beban kerja tahunan. Total waktu kerja tersedia didapatkan dari jumlah hari kerja tersedia tiap kategori SDM dikalikan dengan jam kerja tiap kategori SDM. Jika didapatkan perhitungan indeks nilai FTE yang berada antara 1,00–1,38 memiliki arti bahwa beban kerja masih dalam batas normal. Indeks nilai FTE >1,38 memiliki arti bahwa beban kerja diatas normal atau overload dan jika indeks nilai FTE 1,38 maka jumlah orang yang dibutuhkan adalah 2 orang. Indeks nilai FTE >2,76 membutuhkan 3 orang tenaga kerja dan seterusnya.

Hasil dari FTE dapat diketahui apabila sudah dilakukan input kelengkapane-ABK dan hasil FTE ini akan dijadikan sebagai acuan dari pemenuhan pegawai dan rekrutmen pegawai. Terdapat beberpa jabatan yang membutuhkan pegawai lebih daripada sebenarnya, namun FTE tidak dapat dijabarkan karna belum ada data analisis yang akan ditampilkan. Namun dengan

adanya e-ABK ini maka data FTE bisa dijabarkan dan bisa menjadi acuan dalam melaksanakan rekrutmen pegawai.

## C. Proses Internal

Analisis jabatan dikatakan efektif apabila mempunyai sitem yang baik dan mempunyai presebaran informasi yang merata dan berjalan tanpa hambatan serta adanya komitmen, keyakinan, dan loyalitas serta kepuasan pegawai. Kendala kendala yang sering terjadi di DRKPP adalah cara bagaimana mengoperasikan aplikasi e-ABK sehingga di DPRKPP masih banyak yang belum bisa mengerjakan dengan sendiri. Kusnan dalam Darodjat (2015) menyatakan bahwa: "Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja". Mengenai perhitungan target, frekuensi dan waktu penyelesaian juga menjadi masalah karna tidak semua pegawai bisa melaksanakan hal tersebut. Inilah yang menjadi tugas mahasiswa membantu pegawai dalam melaksanakan e-ABK.

Seiring dengan melakukan pembantuan dalam input data ABK, mahasiswa juga melakukan edukasi dalam pengisian ABK agar setiap pegawai di DPRKPP mampu untuk mengisi e-ABK sendiri. Hal ini sudah dilaksanakan dan pegawai sudah mengerti bagaimana dinamika dalam pengerjaan e-ABK. Proses internal dan pembelajaran procedural sudah mencukupi untuk pegawai DPRKPP. Lalu lingkungan yang ada di DPRKPP merupakan lingkungan yang harmoni sehingga lingkungan ini menjadi lingkungan yang healthy, baik, tentram, damai dan nyaman. Hal ini akan mempengaruhi mental dari pegawai dan pegawai akan nyaman di dalam pekerjaan.

## D. Kepuasan Kontituente Strategis

Bagir Manan dalam Iswahyudi F (2016), mengemukakan bahwa syarat untuk peraturan perundangan undangan dikatakan baik, yaitu:

1. ketepatan dalam struktur, pertimbangan, dasar hukum, bahasa, pemakaian huruf dan tanda baca yang benar.
2. kesesuaian antara isi dengan dasar yuridis, sosiologis dan filosofis.
3. peraturan perundang-undangan itu dapat dilaksanakan (*applicable*) dan menjamin kepastian.

Adanya kepuasan kontituente streategis adalah sebuah bentuk efektivitas dari sebuah organisasi yang mana sekelompok orang yang berkepentingan saling bekerja sama dan membuat sebuah peraturan. Peraturan ini berasal dari kepentingan pihak pihak yang akan melansungkan sebuah organisasi dan akan menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan. Tujuan dari organisasi pemerintah adalah untuk memberikan pelayanan publik dan memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Menurut pengertian konstitusi yang diberikan oleh Brian Thompson, dapat dilihat bahwa konstitusi merupakan suatu aturan untuk menjalankan suatu organisasi yang disebut negara. Ini tidak jauh berbeda apabila memahami

konstitusi dari pengertiannya secara etimologis, yaitu pernyataan untuk membentuk, menyusun suatu Negara(Suhardjana, 2010)

Peraturan perundang undangan yang diberikan pada e-ABK adalah Kepmenpan-RB no.11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan ini mencabut Kepmenpan-RB 656 Tahun 2023 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan Walikota Nomor 104 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya untuk Penyederhanaan Birokrasi. Peraturan inilah yang menjadi acuan dalam perubahan atas tugas dan fungsi, nomenklatur jabatan, dan pengelompokan uraian tugas. Pegawai disosialisasikan bagaimana jabatan jabatan baru yang dilaksanakan dan terdapat penyederhanaan dari banyaknya jabatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman serta Pertanahan sudah melaksanakan monitoring dan evaluasi melalui e-ABK dan diukur efektifitasnya melalui grand theory efektivitas Kreitner dan Kinicki yang menjelaskan efektivitas menjadi 4 komponen, yaitu:

1. Pencapaian tujuan yang dilaksanakan oleh DPRKPP sudah sesuai dengan harapan dengan pergantian uraian tugas dan penyesuaian target, frekuensi, dan waktu kerja di sekretariat, bidang penataan ruang, bidang perumahan dan pemukiman, bidang bangunan Gedung, bidang pengadaan tanah dan sarana prasarana utilitas, serta UPTD.
2. Akuisisi sumber daya yang menjadi target dan yang menjadi pelaksana sangat sistematis sehingga bisa dilakukan pemanduan dari pihak pelaksana dalam pengisian e-ABK yang benar. Penggunaan mahasiswa MSIB Batch 6 sangatlah diperlukan untuk edukasi dan sosialisasi penggunaan e-ABK.
3. Proses Internal, terlaksana di DPRKPP dengan hubungan yang harmonis antara pihak pihak secara berkelompok dan individualis. Sifat keterbukaan yang dilakukan oleh pihak dinas juga memudahkan mahasiswa untuk melakukan monitoring dan evaluasi.
4. Kepuasan konstituente strategis, Dengan adanya peraturan yang secara hirarki sudah berjenjang dari Permenpan-RB hingga Perwali Surabaya sudah memperlihatkan kesiapan dari berbagai pihak dalam pelaksanaan e-ABK.

Dengan adanya kesimpulan dari grand theory ini maka dapat terlihat bahwa pelaksanaan e-ABK di Kota Surabaya sudah sangat efektif dan dapat membawa pengaruh baik bagi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman serta Pertanahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- BPKSDM Kab. Pasuruan. (2024). *Klasifikasi dan Nomenklatur Jabatan Pelaksana ASN*. BPKSDM Kab. Pasuruan.
- Cita, D., Robert, S., Siregar, T., Silalahi, M., Butarbutar, M., Pandapotan, H., Heldy, S., Alam, V., Zaenal, A., Falimu, A., & Rahmat, A. (2020). *Manajemen Pemerintahan*. Ideas Publishing.
- Darojat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. PT Refika Aditama.
- Dewi, R., & Farida, I. (2022). Efektivitas Analisis Jabatan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Saptawa Provinsi Lampung. *JPAP*, 2(1). <http://jurnal.utb.ac.id/index.php/jpap/>
- Fertika, A., & Singa, H. A. U. (2023). Pengaruh Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam. *JURNAL ECONOMINA*, 2(12), 3708–3721. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i12.1063>
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 2, Issue 13). [www.ijbssnet.com](http://www.ijbssnet.com)
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Iswahyudi, F. (2016). Keikutsertaan Perancang Perundang-undangan dalam Pembentukan Peraturan Daerah. *De Lega Lata*, 1(1). <http://kifzaya030305.keputusanmentripan-rb-no-11-tahun-2024-jdih-menpan-2024>
- Keputusan Menteri PAN-RB No. 11 Tahun 2024, JDIH Menpan (2024).
- Latifah, N., & Supena, A. (2021). Analisis Attention Siswa Sekolah Dasar dalam Pembelajaran Jarak Jauh di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1175–1182. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i3.887>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 1 Tahun 2020, Pub. L. No. 1, JDIH BPK RI (2020).
- Peraturan Walikota Surabaya No.73, Pub. L. No. 73, JDIH Kota Surabaya (2021).
- Schermerhorm, John. R., Davidson, P., Factor, A., Poole, D., Woods, P., Simon, A., & McBarron, E. (2017). *Management*.
- Subekhi. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)*. Prestasi Pustaka Jaya.
- Sugiono, H. S., & Palit, H. C. (2016). Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Pada Departemen MPC: A Case Study. *Jurnal Titra*, 4(2), 223–228.
- Suhardjana, J. (2010). Supremasi Konstitusi Adalah Tujuan Negara. *Jurnal Dinamika Hukum*, 10(3).
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3).