

Implementasi *Website* E-ABK Terkait Kinerja Pegawai di Badan Pembangunan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya

Regita Pinkan Syahrani

Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
21041010177@student.upnjatim.ac.id

ABSTRACT

Workload Analysis is a management technique that is carried out systematically to obtain information about the level of effectiveness and efficiency of an organization's work based on work volume. The results of this analysis can be the basis for increasing work productivity and taking other steps in the development, improvement, and utilization of human resources in the government. One of the important innovations in this field is the application of electronic Workload Analysis (E-ABK). With E-ABK, the workload assessment process becomes more objective and transparent. The data collected covers various aspects of the job, from routine tasks to non-routine activities, providing a comprehensive picture of each employee's contribution. The purpose of this study is to explain to readers the process of working and filling workloads through the E-ABK website related to employee performance results, The benefits of implementing workload analysis in an agency for employees and the agency. In this journal using qualitative research methods, the process of collecting data and information related to this research was obtained by conducting interviews, observations, and documentation studies. The author uses 4 research focuses, namely, Communication, Resources, Bureaucratic Structure, and Disposition. The results of this study show that the implementation of the E-ABK website at the Regional Development Planning Agency, Research and Development of the City of Surabaya has been running optimally in accordance with the implementation theory according to Edward III.

Keywords: *workload analysis, website, employee performance, implementation*

ABSTRAK

Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Hasil dari analisis ini dapat menjadi dasar untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengambil langkah-langkah lain dalam pengembangan, perbaikan, dan pemanfaatan sumber daya manusia di pemerintahan. Salah satu inovasi penting dalam bidang ini adalah aplikasi Analisis Beban Kerja elektronik (E-ABK), dengan E-ABK, proses penilaian beban kerja menjadi lebih objektif dan transparan. Data yang dikumpulkan mencakup berbagai aspek pekerjaan, mulai dari tugas rutin hingga kegiatan non-rutin, sehingga memberikan gambaran yang menyeluruh tentang kontribusi setiap pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kepada pembaca mengenai proses pengerjaan dan pengisian beban kerja melalui website E-ABK terkait hasil kinerja pegawai, manfaat dari implementasi analisis beban kerja dalam suatu instansi bagi para karyawan dan instansi tersebut. Dalam jurnal ini menggunakan metode penelitian kualitatif, proses pengumpulan data dan informasi terkait penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Penulis menggunakan 4 fokus penelitian yaitu, Komunikasi, Sumber daya, Struktur birokrasi, dan Disposisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

Implementasi website E-ABK di Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya sudah berjalan dengan optimal sesuai dengan teori implementasi menurut Edward III.

Kata Kunci: analisis beban kerja, *website*, kinerja pegawai, implementasi

PENDAHULUAN

Dengan memperhatikan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas, perusahaan dapat mengidentifikasi cara-cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mengevaluasi pencapaian target yang telah ditetapkan. Dalam konteks optimalisasi sumber daya ini, tindakan yang sering dilakukan oleh perusahaan, baik di industri jasa maupun manufaktur, adalah meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia (SDM). Efisiensi SDM berkaitan dengan beban kerja yang harus ditangani dalam setiap unit organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi SDM, berbagai strategi dapat diterapkan, seperti melakukan analisis yang akurat terhadap aktivitas yang terjadi dan beban kerja yang dihasilkan, atau dengan mengoptimalkan jumlah karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif.

Beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan menggunakan keterampilan dan potensi mereka dalam jangka waktu tertentu. (Triyadin & Yusuf, 2021) Beban kerja ini timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja. Sementara itu, produktivitas kerja adalah rasio antara hasil yang dicapai (output) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas memiliki dua dimensi: pertama, efektivitas, yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja maksimal termasuk kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua, efisiensi, yang berfokus pada perbandingan antara input dan realisasi penggunaannya, atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, disebutkan bahwa setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). (Menpan, 2020). Penyusunan ini harus didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 56 dan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu, untuk mengimplementasikan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diperlukan adanya pengaturan yang jelas mengenai pedoman untuk analisis jabatan dan analisis beban kerja. Instansi Pusat dan Instansi Daerah wajib melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja sebagai syarat untuk menyusun peta jabatan, uraian tugas, serta jumlah kebutuhan ASN.

Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. (Menpan, 2020) Analisis beban kerja berperan dalam menyusun struktur pegawai dan memperbaiki prosedur kerja serta aspek manajemen lainnya. Hasil dari analisis ini dapat menjadi dasar untuk

meningkatkan produktivitas kerja dan mengambil langkah-langkah lain dalam pengembangan, perbaikan, dan pemanfaatan sumber daya manusia di pemerintahan. Ini mencakup aspek kelembagaan, administrasi, dan kepegawaian. Semua ini dapat dicapai secara konsisten dan berkelanjutan melalui pelaksanaan analisis beban kerja di setiap unit organisasi dalam instansi pemerintah. Disisi lain, analisis beban kerja juga mendukung pengaturan struktur pegawai serta penyempurnaan prosedur kerja dan aspek manajemen lainnya. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat menghindari kekosongan posisi baik saat ini maupun di masa depan, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara maksimal.

Salah satu tantangan utama dalam melakukan analisis beban kerja adalah kurangnya data pendukung yang memadai. Mengumpulkan data yang akurat dan lengkap terkait waktu yang dihabiskan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka merupakan masalah umum. Hal serupa terjadi di Badan Pembangunan Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kota Surabaya di mana beban kerja mungkin sangat kompleks karena berbagai tugas administratif, operasional, dan manajerial yang harus dilakukan oleh pegawai. Kendala lain termasuk kurangnya pelatihan tentang penyusunan analisis beban kerja, keterbatasan pegawai yang memahami teknik penyusunan ABK, dan kesulitan dalam menentukan jumlah beban kerja yang tepat. Selain itu, adanya gangguan dalam pengisian aplikasi dan jaringan yang tidak stabil selama pengerjaan ABK juga menjadi masalah. Analisis Beban Kerja juga dianggap sebagai tugas tambahan yang memakan waktu di tengah kesibukan sehari-hari pegawai, yang mungkin membuat mereka kesulitan menemukan waktu yang cukup untuk melaksanakannya secara menyeluruh.

Di Badan Pembangunan Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kota Surabaya pengisian analisis beban kerja menjadi topik yang menantang. Pegawai sering menghadapi berbagai masalah yang menghambat proses ini. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan merupakan hambatan utama, karena banyak pegawai belum memiliki pemahaman yang memadai tentang metodologi analisis beban kerja, sehingga mereka kesulitan melaksanakannya dengan benar. Kendala signifikan lainnya adalah keterbatasan sumber daya, baik manusia maupun waktu yang dibutuhkan. Proses pengisian analisis beban kerja di Badan Pembangunan Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kota Surabaya juga cukup kompleks dan memakan waktu. Struktur organisasi yang rumit dan beragamnya tugas yang harus dikelola membuat proses ini semakin sulit dilaksanakan. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, Badan Pembangunan Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kota Surabaya terus berupaya mengatasi masalah tersebut agar pengisian analisis beban kerja dapat berjalan lebih efektif dan efisien di masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas penulis hendak mengevaluasi implementasi website E-ABK terkait kinerja pegawai di Badan Pembangunan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya. Topik yang dibahas penulis dalam artikel ini mengenai bagaimana proses penggunaan website E-ABK dalam menganalisis beban kerja, manfaat implementasi ABK, serta kendala dan upaya selama pelaksanaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kepada pembaca mengenai proses pengerjaan dan pengisian beban kerja melalui website E-ABK terkait hasil kinerja pegawai, manfaat dari implementasi analisis beban kerja dalam suatu instansi bagi para karyawan dan instansi tersebut, serta menjelaskan apa saja kendala dan bagaimana upaya selama pelaksanaan pengisian ABK untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam jurnal ini menggunakan metode penelitian kualitatif, proses pengumpulan data dan informasi terkait penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya. Pada penelitian ini difokuskan para pegawai ASN maupun Non ASN di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Website E-ABK (Analisis Beban Kerja) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya

Di era digital yang semakin maju, penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi kebutuhan yang mendesak, terutama di sektor publik. Salah satu inovasi penting dalam bidang ini adalah aplikasi Analisis Beban Kerja elektronik (E-ABK). Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Surabaya, penerapan E-ABK telah menjadi langkah strategis untuk meningkatkan akurasi dalam penilaian beban kerja dan distribusi tugas pegawai. Keefektifan aplikasi ini dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti peningkatan akurasi penilaian, efisiensi dalam distribusi tugas, serta dampaknya terhadap kinerja dan motivasi pegawai.

Sebelum penerapan E-ABK, penilaian beban kerja di Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Surabaya dilakukan secara manual, yang sering kali dipengaruhi oleh subjektivitas dan kekurangan data yang akurat. Metode manual ini rentan terhadap kesalahan dan ketidakakuratan, yang bisa menyebabkan ketidakadilan dalam distribusi tugas serta penurunan motivasi pegawai. E-ABK hadir sebagai solusi untuk mengatasi masalah ini dengan menyediakan alat yang sistematis dan berbasis data untuk penilaian beban kerja. Aplikasi ini mengumpulkan data yang komprehensif tentang aktivitas dan waktu kerja pegawai, yang kemudian diolah untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai beban kerja yang sebenarnya.

Dengan E-ABK, proses penilaian beban kerja menjadi lebih objektif dan transparan. Data yang dikumpulkan mencakup berbagai aspek pekerjaan, mulai dari tugas rutin hingga kegiatan non-rutin, sehingga memberikan gambaran yang menyeluruh tentang kontribusi setiap pegawai. Hal ini memungkinkan manajemen untuk melakukan penilaian yang lebih adil dan mendetail, mengidentifikasi pegawai yang mengalami kelebihan atau kekurangan beban kerja. Akurasi penilaian ini penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai kapasitas dan

kompetensinya, serta mendapatkan pengakuan yang layak atas kontribusi mereka. aplikasi E-ABK juga meningkatkan efisiensi dalam distribusi tugas. Dengan data yang akurat, manajemen dapat melakukan analisis mendalam terhadap beban kerja di masing-masing unit atau departemen. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengalokasikan tugas secara lebih efektif, menghindari adanya pegawai yang terlalu banyak atau terlalu sedikit bekerja. Efisiensi distribusi tugas ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu dalam mengurangi tingkat stres dan burnout di kalangan pegawai, karena tugas diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu (Sepriano, 2023)

Menurut teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George Edward III, implementasi kebijakan adalah proses yang sangat penting. Hal ini karena meskipun suatu kebijakan sangat baik, jika implementasinya tidak dipersiapkan dan direncanakan dengan baik, tujuan dari kebijakan publik tersebut tidak akan tercapai. Sebaliknya, meskipun persiapan dan perencanaan implementasi kebijakan sangat baik, tujuan kebijakan tersebut tetap tidak akan tercapai jika kebijakannya sendiri tidak dirumuskan dengan baik. Edward menyebutkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan, yaitu (1) komunikasi, (2) sumber daya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi. Keempat faktor ini harus saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Nurlailah, 2021).

Dalam implementasi website E-ABK mengenai analisis beban kerja terkait kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya, berikut adalah penjelasan mengenai keempat faktor implementasi kebijakan menurut George Edward III dalam jurnal Implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja Terkait Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. (Aqshal & Putra, 2024).

1. Komunikasi

Menurut George C. Edward III dalam Tangkilisan (2003:11), komunikasi sangat berpengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan implementasi kebijakan. Implementasi yang efektif terjadi jika para pembuat keputusan sudah memahami apa yang harus mereka lakukan. Pemahaman ini dapat tercapai jika komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan aturan implementasinya harus disampaikan kepada pihak yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan juga harus jelas, akurat, dan konsisten.

Dalam hal ini penulis sudah melakukan komunikasi dengan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya untuk proses pengimplementasian website e-ABK, dengan cara melakukan koordinasi dengan setiap bidang untuk penyampaian revisi mengenai kesalahan data dukung. Begitupun sebaliknya, para pegawai melakukan komunikasi dengan penulis untuk berkoordinasi mengenai hasil revisi yang telah mereka kerjakan

Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya, komunikasi yang baik diperlukan agar

implementasi kebijakan analisis beban kerja berjalan efektif sesuai dengan tujuan yang diinginkan, dapat. Pernyataan ini menunjukkan adanya kendala dalam penerapan e-ABK di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya, yaitu masih ada beberapa pegawai ASN yang belum memahami apa itu e-ABK, sehingga diperlukan sosialisasi lebih lanjut di berbagai bidang.

2. Sumber Daya

Sumber daya dalam analisis beban kerja di suatu perangkat daerah sangat penting untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional. Analisis beban kerja membantu perangkat daerah menentukan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan, termasuk tenaga kerja, anggaran, peralatan, dan teknologi, untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Hal ini memungkinkan identifikasi kesenjangan antara sumber daya yang tersedia dan yang dibutuhkan, sehingga perencanaan untuk penambahan atau pengalokasian ulang sumber daya dapat dilakukan dengan lebih baik. Selain itu, analisis beban kerja memfasilitasi distribusi tugas yang adil dan sesuai kapasitas kepada pegawai, menghindari adanya ketumpang tindihan uraian tugas pegawai.

Dalam konteks pengaturan struktur organisasi dan manajemen sumber daya manusia setiap instansi perlu mengevaluasi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, serta menetapkan target kinerja, kriteria keahlian, pengelompokan jabatan, dan pengawasan. Setelah diterapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Beban Kerja di Badan Pembangunan Perencanaan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kota Surabaya, langkah selanjutnya adalah mempersiapkan sumber daya manusia, yaitu pegawai, untuk melaksanakan Analisis Beban Kerja sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya memiliki 123 pegawai yang terdiri dari 46 Pegawai Negeri Sipil, 23 PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), 7 pegawai honorer, 47 tenaga kontrak. Untuk menjelaskan pelaksanaan Implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja yang terkait dengan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kota Surabaya, digunakan indikator analisis beban kerja yaitu, Persiapan Penggunaan Aplikasi Analisis Beban Kerja. Langkah penting dalam mencapai kinerja pegawai yang profesional adalah melalui perencanaan yang cermat dalam penempatan pegawai pada berbagai posisi sesuai dengan keahlian mereka.

Selain memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, dukungan dari teknologi informasi yang baik juga sangat diperlukan. Teknologi ini mencakup komputer, perangkat keras, dan jaringan seperti internet. Selain digunakan untuk pemrosesan dan penyimpanan data, teknologi juga berfungsi sebagai alat komunikasi untuk distribusi informasi. Teknologi, terutama komputer, memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas

yang tidak dapat dilakukan oleh manusia. Selain itu, aplikasi sistem informasi untuk analisis beban kerja dan server jaringan yang memadai juga disediakan untuk menjalankan sistem informasi ABK secara online.(Samudra, 2024)

3. Disposisi

Faktor disposisi (kecenderungan) adalah faktor ketiga yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan dan memiliki konsekuensi penting bagi efektivitasnya. Para pelaksana atau implementor yang antusias terhadap suatu kebijakan akan menunjukkan dukungan dan melaksanakan implementasi kebijakan sesuai dengan harapan. Sebaliknya, jika para pelaksana kurang mendukung kebijakan tersebut, hal ini akan tercermin dalam sikap mereka terhadap implementasi kebijakan tersebut.(Leond, 2016)

Dalam pelaksanaan kebijakan atau program, para implementor kebijakan dalam hal ini yaitu Perangkat daerah tentunya memiliki persepsi atau penilaian yang berbeda terhadap kebijakan yang akan dijalankan. Sikap mereka, baik itu menerima atau menolak, sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Jika penilaian terhadap suatu kebijakan atau program berbeda antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan, dan cenderung berlawanan arah, maka kebijakan atau program tersebut akan sulit untuk dilaksanakan. Bahkan, perbedaan penilaian yang jelas bisa menyebabkan keengganan dari para pelaksana, sehingga menghambat pelaksanaan kebijakan atau program tersebut.

Dalam penelitian ini, disposisi dilihat sebagai tanggung jawab terhadap tugas dan bagaimana sikap para pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Analisis Beban Kerja secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan website e-ABK. Dari wawancara yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang memungkinkan disposisi implementasi ABK berjalan secara efektif dan efisien adalah karena semua pemangku kepentingan terkait, mulai dari Kepala Bagian, Kasubbag Kepegawaian, hingga ASN dan Non ASN di Badan Pembangunan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya, memiliki pengalaman di bidang pengisian Analisis Beban Kerja sehingga mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.

4. Struktur Birokrasi

Menurut George Edward III, dalam struktur birokrasi, terdapat dua karakteristik utama yang berkaitan dengan implementasi kebijakan, yaitu prosedur kerja standar atau Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi. SOP berkembang sebagai tanggapan internal terhadap keterbatasan waktu dan sumber daya para pelaksana serta keinginan untuk mencapai keseragaman dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas.

Ketika kebijakan telah disepakati dan disetujui untuk diimplementasikan dalam bentuk program atau kegiatan, diperlukan aturan pelaksanaan dan kerangka kerja sebagai pedoman bagi pelaksana. Salah satu aspek dasar dari struktur organisasi adalah prosedur kerja standar (SOP).

SOP bertujuan agar para pelaksana memiliki pandangan yang sama melalui tata cara bertindak yang seragam serta kesamaan dalam menjalankan aturan yang ada.

Dengan menggunakan SOP, para pelaksana dapat memanfaatkan waktu yang tersedia secara efisien. Selain itu, SOP juga menyeragamkan tindakan para perangkat daerah dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan fleksibilitas (orang dapat dipindahkan dengan mudah dari satu tempat ke tempat lainnya) dan keseragaman dalam penerapan peraturan.

Dalam implementasi pengisian website E-ABK melibatkan beberapa prosedur untuk mengisi Analisis Beban Kerja dalam suatu Perangkat Daerah. Berikut langkah-langkah dalam pengisian website e-ABK:

1. Buka Aplikasi pada laman <https://organisasi.surabaya.go.id/abk24>, kemudian log in dengan username dan password yang telah disediakan. Log in disiapkan untuk pejabat struktural
2. Klik Menu Staf, kemudian akan muncul Kolom Uraian Tugas, merupakan uraian tugas Kepala Bidang yang menjadi dasar sebagai penentuan uraian tugas staf.
3. Untuk menambahkan uraian tugas staf, pilih salah satu uraian tugas Struktural yang sesuai kemudian klik tombol orange atau edit.
4. Isikan data-data sesuai dengan kolom yang telah disediakan. Seperti uraian tugas staf, hasil kerja staf, satuan hasil, target, frekuensi, waktu penyelesaian, dan nama jabatan staf.
5. Upload data pendukung pada masing-masing uraian tugas yang telah diinput untuk membuktikan kebenaran target yang telah diisikan, file dapat berupa Excel atau PDF.
6. Isikan seluruh uraian tugas staf yang diperlukan, pastikan nama uraian tugas sesuai dengan nama jabatan yang dipilih.
7. Rekap kebutuhan pegawai berdasarkan ABK Ideal pada masing-masing bidang dapat dilihat pada kolom Kebutuhan Pegawai dibawah tabel pengisian uraian tugas staf
8. Tabel Rekap kebutuhan pegawai seluruh Perangkat Daerah dapat dilihat pada log in Kepala Perangkat Daerah.

Aplikasi ini berperan sebagai alat untuk menyalurkan dan meningkatkan tata kelola yang baik dalam proses kerja, hasilnya adalah penciptaan prosedur yang transparan, efektif, efisien, dapat diukur, dan selaras dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Secara keseluruhan, penerapan Sistem Informasi ABK memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan panduan kepada pegawai negeri dalam menghitung beban kerja untuk meningkatkan kinerja, efektivitas, dan efisiensi kerja pada berbagai jabatan dan unit kerja.
2. Membantu dalam mengidentifikasi jumlah beban kerja, waktu kerja efektif, dan kebutuhan yang ada, serta meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien pada setiap jabatan dan unit kerja di lingkungan Badan Perencanaan

- Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya.
3. Membantu penciptaan jumlah eksisting ideal yang dibutuhkan dalam struktur organisasi, dan meningkatkan kinerja di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya.
 4. Hasil Analisis Beban Kerja yang telah ditetapkan dilaporkan secara berkala kepada badan organisasi, yang kemudian disampaikan kepada Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya untuk pengecekan kesesuaian pengisian ABK. Jika ditemukan ketidaksesuaian, akan dievaluasi untuk pengisian ABK tahun berikutnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus struktur birokrasi yaitu terkait dengan pelaksanaan kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan Analisis Beban Kerja (E-ABK) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya. Dari pernyataan diatas penulis berkesimpulan bahwa struktur birokrasi terkait implementasi penerapan Analisis Beban Kerja (E-ABK) sudah dilaksanakan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah berlaku.

Tantangan yang Dihadapi dalam Implementasi Aplikasi E-ABK dan Solusi yang Diterapkan untuk Mengatasi Tantangan Tersebut di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya

Implementasi aplikasi Analisis Beban Kerja elektronik (E-ABK) di Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya adalah langkah inovatif yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penilaian beban kerja pegawai. Namun, seperti halnya setiap perubahan besar, proses implementasi E-ABK menghadapi berbagai tantangan. Tantangan-tantangan ini meliputi resistensi terhadap perubahan, serta kendala teknis dan infrastruktur. Mengatasi tantangan-tantangan tersebut memerlukan pendekatan yang strategis dan komprehensif, termasuk pelatihan, peningkatan infrastruktur, serta pendekatan manajemen perubahan yang efektif. (Yunas 2023)

Salah satu tantangan utama dalam implementasi E-ABK adalah resistensi terhadap perubahan. Pegawai yang telah terbiasa dengan metode penilaian beban kerja manual mungkin merasa enggan atau takut untuk beralih ke sistem baru yang berbasis teknologi. Mereka mungkin merasa tidak nyaman dengan teknologi baru atau khawatir akan dampak perubahan tersebut terhadap pekerjaan mereka. Untuk mengatasi resistensi ini, manajemen perlu menerapkan strategi komunikasi yang efektif. Sosialisasi mengenai manfaat dan pentingnya E-ABK harus dilakukan secara intensif. Pegawai perlu diberikan pemahaman yang jelas tentang bagaimana aplikasi ini dapat membantu mereka bekerja lebih efisien dan adil. Selain itu, melibatkan pegawai dalam proses implementasi sejak awal dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan mengurangi resistensi terhadap perubahan.

Kendala teknis dan infrastruktur juga merupakan tantangan signifikan dalam implementasi E-ABK. Aplikasi ini membutuhkan perangkat keras dan lunak yang memadai, serta koneksi internet yang stabil. Di beberapa kasus, infrastruktur teknologi yang ada mungkin belum siap untuk mendukung operasional E-ABK. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah Kota Surabaya perlu melakukan investasi dalam

peningkatan infrastruktur teknologi. Penyediaan komputer yang memadai, peningkatan jaringan internet, serta dukungan teknis yang tersedia kapan saja adalah beberapa langkah penting yang harus diambil. Selain itu, pemeliharaan rutin dan pembaruan perangkat lunak harus dilakukan untuk memastikan bahwa aplikasi E-ABK berjalan dengan lancar tanpa gangguan teknis. (Syawal & Damapolli, 2024)

Untuk menghadapi resistensi terhadap perubahan, perlu dilakukan pelatihan intensif dan sosialisasi mengenai manfaat E-ABK. Dalam mengatasi kendala teknis dan infrastruktur, investasi dalam peningkatan infrastruktur teknologi dan dukungan teknis yang memadai adalah langkah penting. Program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan kesiapan sumber daya manusia. Integrasi yang baik antara E-ABK dengan sistem manajemen lainnya serta kebijakan keamanan data yang ketat juga penting untuk mengatasi tantangan teknis dan keamanan data.

Tantangan dalam implementasi E-ABK di Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya dapat diatasi dengan pendekatan strategis dan komprehensif. Dengan komitmen yang kuat dari manajemen, investasi yang tepat dalam infrastruktur teknologi, dan program pelatihan yang efektif, aplikasi ini dapat memberikan manfaat signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas penilaian beban kerja serta distribusi tugas pegawai. Tantangan-tantangan ini, meskipun signifikan, bukanlah hambatan yang tidak dapat diatasi. Dengan strategi yang tepat, Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya dapat memanfaatkan E-ABK untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi website E-ABK di Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya sudah berjalan dengan baik sesuai dengan teori implementasi menurut Edward III, yaitu (1) Komunikasi, (2) Sumber Daya, (3) Struktur Birokrasi, (4) Disposisi. Di balik itu implementasi penggunaan website e-ABK juga menghadapi berbagai tantangan, termasuk resistensi terhadap perubahan, kendala teknis dan infrastruktur, kesiapan sumber daya manusia, integrasi sistem, dan pengelolaan data. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan strategis seperti pelatihan intensif, peningkatan infrastruktur teknologi, kebijakan keamanan data yang ketat, dan komunikasi yang efektif. Dengan komitmen manajemen dan strategi yang tepat, E-ABK dapat meningkatkan akurasi penilaian beban kerja, distribusi tugas pegawai, dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan efektivitas implementasi aplikasi E-ABK di Badan Perencanaan Pembangunan daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Surabaya, beberapa saran dapat dipertimbangkan. Pertama, intensifkan pelatihan dan sosialisasi kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam menggunakan aplikasi ini. Kedua, pemerintah kota perlu memastikan infrastruktur teknologi yang memadai, termasuk perangkat keras yang

sesuai dan koneksi internet yang stabil, guna mendukung operasional E-ABK. Ketiga, integrasikan E-ABK dengan sistem informasi manajemen lainnya untuk memastikan data yang komprehensif dan memudahkan pengambilan keputusan. Dengan langkah-langkah ini, E-ABK dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi pegawai, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqshal, Z., & Putra, D. (2024). Implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja Terkait Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. *2*(2).
- Leond, E. I. (2016). Implementasi Kebijakan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) di Kecamatan Palu Barat Kota Palu. *E Jurnal Katalogis*, *4*(11), 184–193.
[http://journal.unair.ac.id/detail_jurnal.php/KMP@implementasi-kebijakan-pelayanan-administrasi-terpadu-kecamatan-\(paten\)-di-kecamatan-buduran-kabupaten-sidoarjo-article-10954-media-138-category-8.html](http://journal.unair.ac.id/detail_jurnal.php/KMP@implementasi-kebijakan-pelayanan-administrasi-terpadu-kecamatan-(paten)-di-kecamatan-buduran-kabupaten-sidoarjo-article-10954-media-138-category-8.html)
- Menpan. (2020). Peraturan Menteri PANRB RI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. 1–30.
- Nurlailah, N. (2021). Implementasi Kebijakan Vaksinasi Covid-19 Di Kab. Ogan Komering Ulu. *Jurnal Dinamika*, *1*(2), 59–68.
<https://doi.org/10.54895/dinamika.v1i2.1135>
- Samudra, M. (2024). Implementasi dalam Sistem Informasi pada Analisis Beban Kerja Pegawai yang Berbasis *Website* di Surabaya. *2*.
- Sepriano, et al. (2023). Transformasi Administrasi Publik Menghadapi Era Digital. PT Sonpedia Publishing Indonesia (Issue October).
https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=BTjOEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA56%5C&dq=pelayanan+kesehatan+era+digital%5C&ots=zKlMV9nNaC%5C&sig=EG9bmHwm5DSEMUE_lUnIHOK1q1w
- Syawal, I., & Damapolli, M. (2024). *Cendikia Cendikia*. *1206*, 181–191.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *Forum Ekonomi*, *23*(1), 102–107.
- Yunas, N. S., Hakim, A. I., & Pohan, I. A. (2023). Triple Disruption dan Percepatan Akselerasi Transformasi Digital di Desa. *Matra Pembaruan*, *7*(2), 87–97.
<https://doi.org/10.21787/mp.7.2.2023.87-97>