

Implementasi E-ABK (Electronic Analisis Beban Kerja) pada Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya

INFO PENULIS

Isma Nurcahyaningtyas
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Jawa Timur
ismanurcahyaningtyas03@gmail.com
+6285609554558

Kalvin Edo Wahyudi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Jawa Timur
kalvinedo.adne@upnjatim.ac.id
+6285655225909

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 2, Agustus 2022
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Nurcahyaningtyas, I. N., & Wahyudi, K. E. (2024). Implementasi E-ABK (Electronic Analisis Beban Kerja) pada Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (2), 535-544.

Abstrak

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja, menyebutkan bahwa instansi pemerintah wajib menghitung jumlah kebutuhan jabatan pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja guna memenuhi kebutuhan struktur organisasi pada instansi pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Penelitian ini di lihat dari permasalahan yang ada pada Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya yaitu beberapa pegawai masih kurang memahami adanya Analisis Beban Kerja yang dimana Analisis Beban Kerja itu sangat penting untuk menentukan jumlah pemenuhan pegawai dan menentukan berapa jumlah tanggung jawab beban kerja yang tepat. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan Implementasi E-ABK Pada Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Kecamatan Tambaksari dan Kepala sub bagian umum dan kepegawaian kecamatan tambaksari. Penelitian ini menggunakan empat indikator yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa implementasi penggunaan aplikasi Analisis Beban Kerja di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya dikatakan masih kurang efektif dan belum optimal dalam pelaksanaannya, karena tidak adanya sosialisasi pegawai dalam pelaksanaan pengisian aplikasi tersebut. Dapat di simpulkan bahwa implementasi belum terlaksana dengan baik karena adanya beberapa kendala dari segi pemahaman pegawai dan komunikasi antara pegawai Kecamatan dengan Sekretariat Daerah Kota Surabaya dalam melaksanakan pengisian data dukung analisis beban kerja dalam aplikasi E-ABK.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, Implementasi, Kecamatan Tambaksari

Abstract

Based on the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Regulation Number 1 of 2020 concerning Guidelines for Job Analysis and Workload Analysis, it is stated that government agencies are required to calculate the number of civil servant positions needed based on position analysis and workload analysis in order to meet the organizational structure needs of government agencies in accordance with its main duties and functions. This research looks at the problems that exist in the Tambaksari sub-district office, Surabaya City, namely that some employees still do not understand the existence of Workload Analysis, where Workload Analysis is very important to determine the number of employee fulfillment and determine the right amount of workload responsibility. The aim of this research is to describe the implementation of E-ABK at the Tambaksari District Office, Surabaya City. This research uses qualitative research methods with a descriptive approach. Data collection techniques through interviews, observation and documentation. The informants in this research were the Secretary of Tambaksari District and the Head of the general and civil service sub-district of Tambaksari District. This research uses four indicators, namely communication, resources, disposition and bureaucratic structure. The results of this research explain that the implementation of the use of the Workload Analysis application in Tambaksari District, Surabaya City is said to be still less effective and not optimal in its implementation, because there is no employee socialization in the implementation of filling out the application. It can be concluded that the implementation has not been carried out well because there are several obstacles in terms of employee understanding and communication between District employees and the Surabaya City Regional Secretariat in filling in data to support workload analysis in the E-ABK application.

Key Words: Workload Analysis, Implementation, Tambaksari District

A. Pendahuluan

Implementasi merupakan pelaksanaan yang berkaitan dengan suatu perencanaan, kesepakatan ataupun penerapan kewajiban. Implementasi dapat di katakan sebagai suatu tindakan pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara rinci. Implementasi ini dapat dilakukan setelah menyusun perencanaan yang sudah di anggap tepat, bukan hanya kegiatan tetapi implementasi adalah suatu perencanaan untuk mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa model implementasi kebijakan publik salah satunya implementasi menurut George Edward III, terdapat empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan yaitu implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, (4) struktur birokrasi. George Edward III (1980:1) menyatakan bahwa masalah utama dalam administrasi publik adalah Lack of attention to implementation. Dari model implementasi ini terjadi hubungan timbal balik adanya pengaruh baik langsung ataupun tidak baik langsung terhadap implementasi kebijakan dan hubungan timbal balik diantara keempat faktor tersebut. Oleh karena dapat di lihat apabila terjadinya implementasi kebijakan yang efektif dan tidak efektif dari ke empat faktor tersebut.

Pada indikator pertama yaitu komunikasi. Komunikasi dapat di artikan sebagai proses penyampaian informasi komunikator kepada pihak komunikan. Dalam hal ini dapat di jelaskan bahwa pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang seharusnya di persiapkan dan di lakukan untuk menjalankan tugas atau kebijakan tersebut, sehingga tujuan dan sasaran ini dapat dicapai sesuai dengan harapan yang efektif dan tidak mencegah terjadinya miskomunikasi. Indikator kedua yaitu sumberdaya. Sumberdaya adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pelaksanaan kebijakan. Tanpa adanya sumberdaya pendukung seperti kualitas manusia pelaksanaan kebijakan kurang optimal. Karena kunci keberhasilan kebijakan ada pada sumberdaya manusia. Indikator ketiga disposisi. Disposisi merupakan sikap

karakteristik seorang implementor yang berperan penting dalam implementasi kebijakan. Adanya sikap komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis untuk menerapkan suatu kebijakan seperti para pelaku kebijakan memiliki keinginan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh sungguh agar tidak menghambat jalannya implementasi kebijakan. Indikator keempat yaitu struktur birokrasi. Struktur birokrasi yaitu sebuah struktur birokrasi yang bertugas melaksanakan kebijakan dengan memiliki dampak besar terhadap pelaksanaannya. Pada struktur organisasi yang menyeluruh dapat menyebabkan kelemahan pengawasan dan prosedur birokrasi yang rumit. Terdapat dua hal struktur organisasi yaitu, Standard Operating Procedures (SOP) berasal dari pihak internal organisasi. Yang kedua berpengaruh dalam pelaksanaan kebijakan adalah fragmentasi berasal dari pihak eksternal organisasi. Hal ini bertujuan untuk kesuksesan suatu kebijakan (Ginting & Bintang, 2021).

Analisis beban kerja adalah suatu sistematis guna menentukan jumlah pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang telah di tentukan dan untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Suhartini et al., 2022). Tujuan analisis beban kerja yaitu untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah. Seorang pegawai mampu bekerja dengan baik apabila di imbangi dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan mendukung sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Kondisi kerja yang tidak kondusif bisa menyebabkan menurunnya produktivitas dan profesionalisme kerja. Dengan itu dapat diketahui apabila beban kerja nya sedikit tetapi jumlah pegawainya banyak atau melebihi capaian, nantinya akan terjadi pengurangan jumlah pegawai atau jumlah tenaga kerja pada suatu instansi tersebut. Selain itu analisis beban kerja dapat memberikan hasil suatu kinerja pegawai pada suatu instansi selama mengerjakan pekerjaan tersebut dari tingkat efisiensi kerja, standar kinerja, waktu penyelesaian, serta prestasi kerja. Oleh karena itu pelaksanaan analisis beban kerja perlu adanya sumberdaya manusia yang baik dan berkompeten agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan optimal dan mencapai tujuan yang di inginkan (Samudra, 2024).

Aplikasi E-ABK (analisis beban kerja) merupakan sistem komputerisasi secara online berbasis web application yang meliputi banyak hal, sehingga dapat di akses dimana saja dan kapan saja. E-ABK sudah disesuaikan dalam peraturan pemerintah, sehingga dapat di implementasikan sesuai dengan kebutuhan dan peraturan keputusan yang telah berlaku. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja, hal ini menjelaskan bahwa dengan melakukan suatu pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama dalam menyangkut aspek kelembagaan atau organisasi, serta sumber daya manusia dan ketatalaksanaan dengan membangun aparatur negara yang memiliki visi, misi, menjalankan tugas, fungsi dan perannya masing-masing dengan cara efektif dan efisien dalam hal meningkatkan pelayanan publik agar lebih baik lagi dari yang sebelumnya. Peraturan tersebut juga menjelaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menghitung jumlah kebutuhan jabatan pegawai negeri sipil sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan peraturan analisis jabatan dan analisis beban kerja seperti pasal 56 dan 94 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara (Fitriani, 2022).

Berdasarkan jumlah data kepegawaian yang saya temukan pada Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya yaitu terdapat 21 PNS dan 24 Non PNS, jadi jumlah total kepegawaian pada Kantor Kecamatan Tambaksari pada saat ini ada 45 pegawai yang dimana jumlah tersebut sesuai dengan nama jabatan yang ada seperti, camat, sekretaris, kepala sub bagian umum dan kepegawaian, kepala sub bagian keuangan, kepala seksi pemerintahan, kepala seksi kesejahteraan, kepala seksi ketentraman, kepala seksi Pembangunan, serta staff dan OS pegawai Kecamatan Tambaksari lainnya. Dalam survei yang telah saya lakukan terhadap implementasi analisis beban kerja pegawai kecamatan tambaksari kota surabaya selama kegiatan pelaksanaan pengisian aplikasi analisis beban kerja kurang berjalan dengan efektif. Bahwa dari pihak sekretariat daerah kota surabaya terutama bagian organisasi telah memberikan dokumen terkait struktur organisasi yang berisi mengenai deskripsi kerja, berapa kebutuhan jabatan yang harus di penuhi dan indikator uraian tugas yang telah di berikan pada tiap masing masing jabatan. Pada awal kegiatan telah di lakukan rapat koordinasi mengenai

prosedur bagaimana cara pengisian aplikasi analisis beban kerja, namun pada kenyataannya dari pegawai kantor kecamatan tambaksari hanya salah satu kasubag yang ikut dalam rapat tersebut sehingga terjadi kurangnya pemahaman pegawai kecamatan tambaksari dengan adanya analisis beban kerja.

Selain itu terdapat permasalahan lain dalam melakukan analisis beban kerja yaitu adanya data pendukung yang kurang sesuai dengan uraian tugas yang di berikan. Dari pihak instansi sendiri sulit untuk mengumpulkan data yang sesuai dan akurat. Mengenai waktu yang di peroleh pegawai untuk menyelesaikan tugas tugas mereka juga merupakan salah satu masalah yang umum dalam lingkungan pekerjaan. Pada Kantor Kecamatan tambaksari kota Surabaya, dimana beban kerja mereka sangat banyak yang harus dilakukan tetapi tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang bekerja pada saat ini. Masalah lainnya yaitu seperti kurangnya pemahaman mengenai aplikasi ABK yang seharusnya setiap tahun mereka harus mengupload ke sistem ABK tetapi mereka tidak pernah mengupload serta beberapa uraian tugas tidak di kerjakan sehingga menghambat proses pengumpulan data. Ada beberapa pegawai yang memang sangat sulit untuk di minta data pendukung karena dari pegawai kantor sendiri tidak hanya mengerjakan satu tugas saja tetapi mereka harus mengerjakan berbagai tugas hingga tidak sempat untuk menyelesaikan tugas data pendukung ABK yang saat ini di butuhkan. Bagi mereka Analisis Beban Kerja merupakan tugas tambahan yang diberikan secara mendadak oleh perangkat daerah serta banyak penambahan tugas yang mereka belum pernah lakukan sama sekali, jadi dalam hal ini mereka sangat kebingungan dan kesulitan untuk mengerjakannya serta ada keterlambatan dalam mengumpulkan tugas data pendukung. Beberapa staff atau karyawan kecamatan tambaksari banyak yang kurang memahami dan kurang berpartisipasi dalam proses penentuan analisis beban kerja, sehingga pengumpulan data yang sesuai menjadi sulit untuk di kumpulkan. Banyak pegawai yang kurang menyadari bagaimana analisis beban kerja ini dapat meningkatkan efisien dan kinerja pegawai mereka, serta analisis beban kerja ini berpengaruh pada eksisting pegawai yaitu yang nantinya terdapat mutasi serta penambahan kebutuhan pegawai.(Khoirotul Bariyah, 1999).

Permasalahan tersebut karena kurangnya sosialisasi menyeluruh yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kota Surabaya Bagian Organisasi dengan Organisasi Perangkat Daerah sehingga kebijakan implementasi dari Kantor Kecamatan Tambaksari belum di rasa efektif dan efisien terkait pengisian E-ABK atau Aplikasi Analisis Beban Kerja. Hal ini perlu adanya sosialisasi secara rutin untuk mengatasi masalah pemahaman dan komunikasi yang baik dalam proses pengisian analisis beban kerja pada pegawai. Dari uraian di atas yang telah di jelaskan, penulis menjadi tertarik untuk meneliti bagaimana Implementasi E-ABK (Aplikasi Analisis Beban Kerja) Terhadap Pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. Peneliti menggunakan teori implementasi kebijakan dari Edward III untuk melihat keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan yang tergantung pada kemampuan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Ada beberapa indikator dalam teori Edward III, yaitu berdasarkan (1) Komunikasi, (2) Sumber Daya, (3) Disposisi, dan (4) Struktur Birokrasi. Komunikasi dapat di artikan sebagai proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan. Komunikasi diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor semakin konsisten dalam melaksanakan tiap kebijakan yang diteorikan oleh masyarakat. Sumber Daya dapat mempengaruhi implementasi apabila tidak dapat berjalan dengan efektif jika implementor kekurangan sumberdaya untuk pelaksanaannya atau sumberdaya pendukung pelaksanaan kebijakan kurang memadai. Sumberdaya ini berupa sumberdaya manusia, staf, informasi, kewenangan, dan fasilitas lainnya. Disposisi adalah karakteristik seorang implementor yang berperan penting dalam implementasi kebijakan. Implementor tersebut harus memiliki sikap komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis untuk dapat menerapkan suatu kebijakan. Karakteristik yang tidak sesuai antara implementor dan pembuatan kebijakan dapat menghambat efektivitas proses implementasi kebijakan. Struktur Birokrasi merupakan struktur birokrasi memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan dan memiliki dampak besar terhadap pelaksanaannya. Struktur organisasi yang kompleks dapat menyebabkan kelemahan pengawasan dan dapat menghasilkan prosedur birokrasi yang rumit. Oleh karena itu langkah implementasi kebijakan menjadi aspek yang penting dalam proses perencanaan kebijakan (Permatasari, 2021).

B. Metodologi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut sugiyono (2022), metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian naturalistic karena penelitian yang dilakukan bersifat kondisi alamiah. Metode pendekatan deskriptif berfokus pada permasalahan sesuai fakta yang dilakukan dengan hasil pengamatan atau observasi, wawancara dan dokumen. Serta fenomena yang akurat dan faktual. Penelitian kualitatif ini menggunakan Teknik keabsahan data dalam penelitian, meliputi uji kredibilitas antara lain pengamatan, triangulasi, analisis kasus negatif serta referensi. Teknik pengumpulan data trugulasi yaitu teknik pengumpulan data bersifat menggabungkan dari berbagai sumber data yang telah ada.

Pada jenis penelitian deskriptif ini penulis dapat menganalisis, menjelaskan, dan menggambarkan suatu permasalahan secara sistematis. Selain itu fokus analisis pada penelitian ini berdasarkan konsep teori implementasi kebijakan oleh Edward III dengan beberapa indikator, yaitu (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi. Penelitian ini dalam menentukan sumber data melalui narasumber sebagai informan yang mengetahui permasalahan tersebut sehingga data yang di peroleh menghasilkan data yang berkualitas.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis Beban Kerja merupakan unsur sistematis yang berguna untuk mendapatkan informasi dalam menentukan jumlah pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan serta mencapai tujuan suatu organisasi. Penerapan analisis beban kerja memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam mencapai suatu efektivitas dan efisien yang tinggi, sikap profesionalisme juga diinginkan dari SDM pegawai di intansi tersebut. Hal ini untuk memastikan bahwa kinerja suatu pegawai harus memiliki kualitas yang baik dan mampu menjalankan tugas-tugasnya (Mastura et al., 2022).

Untuk mengetahui pelaksanaan Implementasi E-ABK terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya, menggunakan empat indikator implementasi kebijakan yaitu: Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, dan Birokrasi. Faktor utama dalam mencapai suatu kinerja pegawai yang professional adalah dengan perencanaan yang setara dalam proses penempatan pekerjaan pegawai dengan posisi keahlian masing-masing. Dalam penggunaan aplikasi E-ABK pada Kantor Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya berpacu pada peraturan Menteri pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Tujuan dari peraturan tersebut adalah untuk meningkatkan standar pelayanan publik dengan cara meningkatkan pegawai negeri dalam proses pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

1) Komunikasi

Komunikasi dapat di artikan sebagai proses penyampaian informasi komunikator kepada pihak komunikan. Dalam hal ini dapat di jelaskan bahwa pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang seharusnya di persiapkan dan di lakukan untuk menjalankan tugas atau kebijakan tersebut, sehingga tujuan dan sasaran ini dapat dicapai sesuai dengan harapan yang efektif dan efisien sehingga mencegah terjadinya missskomunikasi. Berdasarkan hasil penelitian Pada Kantor Kecamatan Tambaksari ini secara indikator komunikasi masih terlihat belum efektif karena kurangnya pelaksanaan sosialisasi secara jelas dari Sekretariat Daerah Kota Surabaya, hal itu yang menyebabkan kurangnya informasi secara menyeluruh terhadap pihak sasaran yaitu Kantor Kecamatan Tambaksari. Hingga saat ini penyampaian informasi mengenai penyusunan Analisis Beban Kerja belum ada kejelasan dari organisasi perangkat daerah Kantor Kecamatan Tambaksari. Pernyataan itu juga di akui oleh informan atau narasumber yang terlibat. Informan merasa sangat kebingungan dengan pengisian dan penilaian Analisis Beban Kerja pada aplikasi E-ABK, karena menurut beliau tidak ada sosialisasi rutin terkait bagaimana cara mengisi ABK yang benar dan sesuai target, jadi mereka hanya mengisi apa adanya sesuai dengan sepengetahuan mereka. Selain itu informan juga mengatakan bahwa tidak hanya itu

beliau juga merasa kebingungan mengenai nilai angka ABK yang tidak sebanding dengan realita pekerjaan di lapangan, sehingga dapat mempengaruhi eksisting pegawai. dimana pekerjaan di lapangan membutuhkan pegawai yang lebih banyak tetapi pada nilai ABK hanya tercantum sedikit, dalam hal ini mengakibatkan jumlah kebutuhan pegawai jadi sedikit. Sehingga hal itu tidak sebanding akan pekerjaan di lapangan dan jumlah pegawai yang di butuhkan. Jadi masalah ini mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal serta tidak memenuhi target yang di berikan.

Hal tersebut telah di akui oleh salah satu pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari, sehingga perlu adanya kejelasan komunikasi yang baik antara Sekda Bagian Organisasi Kota Surabaya dengan OPD Kecamatan Tambaksari terkait penyusunan Analisis Beban Kerja agar tidak terjadi kurang nya informasi yang tidak pasti seperti hal di atas yang membuat perangkat daerah merasa kebingungan dan merasa tidak paham prosedur pengisian E-ABK nya seperti apa.

2) Sumberdaya

Sumberdaya adalah apabila implementasi tidak akan berjalan dengan efektif jika implementor kekurangan sumberdaya untuk pelaksanaannya atau sumberdaya pendukung pelaksanaan kebijakan kurang memadai. Sumberdaya ini berupa sumberdaya manusia, staf, informasi, kewenangan, dan fasilitas lainnya. Fasilitas fisik merupakan faktor yang penting dalam implementasi kebijakan. Fasilitas fisik merupakan faktor penting adanya pendukung sarana dan prasarana agar kegiatan berjalan dengan baik dan lancar. Kualitas manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam pelaksanaan kebijakan. Dalam kualitas sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Tambaksari sudah mencukupi namun masih ada permasalahan dalam sumber daya manusia yang menghambat kelancaran suatu kebijakan implementasi. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten di lingkungan Kantor Kecamatan Tambaksari dalam kebijakan implementasi dapat berjalan dengan baik apabila seorang pegawai Kantor Kecamatan memiliki skill, kompetensi, keahlian, serta keterampilan dalam melakukan tugas-tugasnya dengan adanya pemenuhan tugas Analisis Beban Kerja setiap pegawai juga harus memahami uraian tugas yang ada pada aplikasi E-ABK tersebut serta harus menguasai apa itu ABK agar tidak terjadi kesalahan dalam pengisian karena apabila terjadi kesalahan pada pengisian akan berpengaruh pada eksisting dan pemenuhan pegawai Kantor Kecamatan, pengisian ABK tersebut untuk mendapatkan jumlah pegawai yang ideal. Kendala lain pada Kantor kecamatan Tambaksari adalah masih kurangnya Sumber Daya Manusia dalam pengisian ABK pada website, pegawai yang sedikit tentu menjadi permasalahan dalam implementasi karena banyak uraian tugas pada tiap jabatan yang harus di penuhi, jika kurangnya SDM yang mengisi akan menjadi kendala dan merasa kesulitan dalam pengisian ABK.

Permasalahan SDM juga di sebabkan dari kurangnya informasi yang jelas dari Sekda Surabaya dengan OPD Kecamatan Tambaksari. OPD Kecamatan Tambaksari merasa kesulitan dalam prosedur pengisian ABK karena mereka sangat minim mendapatkan informasi terkait pengisian Analisis Beban Kerja. Informasi implementasi kebijakan pada Kantor Kecamatan Tambaksari yaitu implementor merasa kurang paham apa yang harus mereka lakukan saat melakukan pengisian ABK 2024, serta implementor mengetahui bahwa ada peraturan kebijakan yang harus mereka lakukan tetapi mereka belum melaksanakan peraturan tersebut dengan baik. Pada fasilitas peralatan yang ada dalam proses pengisian ABK sudah cukup memadai dengan adanya peralatan elektronik yaitu computer dan jaringan internet yang ada di Kantor Kecamatan Tambaksari, tetapi untuk jaringan internet pada saat ini belum efektif di karenakan dalam penggunaan wifi tersebut terdapat sigyal yang kurang kuat sehingga menghambat proses pengisian ABK.

Tabel 1 Total Pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari

Nama Jabatan	Kelas	Abk Ideal	Abk Berlebih	Pemenuhan Pegawai	EKSISTING		Total Eksisting	+/-
					PNS	NON PNS		
Camat ...		1,59	1,16	1	1	0	1	0
Sekretaris Kecamatan		1,47	1,07	1	1	0	1	0
Jumlah		3,06	2,23	2	2	0	2	
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian		1,40	1,02	1	1	0	1	0
Penjaga Kantor	4	3,00	3,00	3	1	1	2	-1
Petugas Kebersihan	3	1,00	1,00	1		1	1	0
Sopir	4	1,00	1,00	1		1	1	0
Operator Layanan Operasional	5	1,27	0,92	1		1	1	0
Pengadministrasi Perkantoran	5	2,07	1,51	2	1	1	2	0
Pengolah Data dan Informasi	6	1,27	0,93	1	1		1	0
Jumlah		11,01	9,38	10	4	5	9	
Kepala Sub Bagian Keuangan		1,42	1,03	1	1	0	1	0
Penelaah Teknis Kebijakan	7	1,53	1,11	1	1		1	0
Pengadministrasi Perkantoran	5	0,78	0,57	1	1	1	2	-1
Jumlah		3,73	2,72	3	3	1	4	
Kepala Seksi Pemerintahan dan		1,43	1,04	1	1	0	1	0
Pengadministrasi Perkantoran	5	2,62	1,91	2	1	2	3	-1
Pengolah Data dan Informasi	6	1,11	0,81	1		1	1	0
Jumlah		5,16	3,76	4	2	3	5	
Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan		1,45	1,06	1	1	0	1	0
Pengadministrasi Perkantoran	5	1,45	1,06	1	2		4	-3
Pengolah Data dan Informasi	6	2,16	1,57	2	1	1	2	0
Jumlah		5,06	3,68	4	4	3	7	3
Kepala Seksi Ketentraman dan		1,43	1,04	1	1	0	1	0
Operator Layanan Operasional	5	0,96	0,70	1	4		4	-3
Pengelola Layanan Operasional	6	1,04	0,76	1		0	0	-1
Jumlah		3,43	2,50	3	5	0	5	2
Kepala Seksi Pembangunan		1,42	1,03	1	1	0	1	0
Satgas Saluran	3	10,00	10,00	10		9	9	-1
Pengadministrasi Perkantoran	5	1,97	1,43	1		1	1	0
Pengolah Data dan Informasi	6	2,53	1,84	2		2	2	0
Jumlah		15,92	14,31	14	1	12	13	-1
Total Kecamatan ...		47,37	38,58	40	21	24	45	4

Tabel tersebut telah menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Tambaksari masih kurangnya dalam sumber daya manusia sehingga mereka merasa kesulitan dalam mengisi Analisis Beban Kerja dengan uraian tugas yang begitu banyaknya. Jadi perlu adanya tindakan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam kegiatan pengisian Analisis Beban Kerja pada Kantor Kecamatan Tambaksari.

3) Disposisi

Disposisi adalah sikap atau karakteristik seorang pelaksana kebijakan yang berperan penting dalam implementasi kebijakan. Dengan memiliki sikap komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis untuk menerapkan suatu kebijakan. Karakteristik yang tidak sesuai antara pelaksana dan pembuatan kebijakan dapat menghambat efektivitas proses implementasi kebijakan. Dalam hal ini pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari memerlukan sikap pegawai yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang di laksanakan seperti pengisian aplikasi Analisis Beban Kerja seorang pegawai harus memiliki sikap yang berkarakteristik baik agar dapat melancarkan keberhasilan implementasi kebijakan dan harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan sistem aplikasi ABK agar seorang pegawai kecamatan juga memahami apa arti penting ABK dalam proses pemenuhan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari dalam pelaksanaan pengisian aplikasi Analisis Beban Kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik atau optimal karena masih banyak pegawai dan staff yang memiliki kemampuan terbatas sehingga tidak memiliki sikap komitmen yang tinggi dalam kinerjanya. Sikap komitmen tersebut dapat di buktikan dengan pegawai atau staff yang harus memahami prosedur pengisian aplikasi ABK yang sudah di sediakan oleh pemerintah. Selain itu ada permasalahan lain yaitu OPD Kecamatan Tambaksari masih ada yang tidak pernah sama sekali mengisi ABK padahal seharusnya tiap tahun ABK itu harus di isi dan di kerjakan untuk pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai.

4) Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi menurut George Edward III merupakan struktur birokrasi yang mempengaruhi tingkat keberhasilan kebijakan implementasi kebijakan publik serta struktur birokrasi bertugas melaksanakan kebijakan yang memiliki dampak besar terhadap pelaksanaannya. Dalam kebijakan nya melakukan Kerjasama dengan banyak orang, apabila struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia maka akan menyebabkan

sumber daya menjadi tidak efektif dan tidak termotivasi sehingga struktur organisasi yang kompleks dapat menyebabkan kelemahan pengawasan dan dapat menghasilkan prosedur birokrasi yang rumit. Terdapat dua hal struktur birokrasi yaitu: (1) Standard Operating Procedures (SOP) mekanisme atau standar prosedur yang memungkinkan para pegawai atau pelaksana kebijakan seperti aparatur, administrator untuk melakukan kegiatan pada setiap harinya dengan standar yang telah ditetapkan. (2) Fragmentasi yaitu upaya tanggungjawab kegiatan para pegawai diantara beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidang masing-masing. Hal ini bertujuan untuk kesuksesan suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Kecamatan Tambaksari menunjukkan bahwa implementasi E-ABK analisis beban kerja belum adanya ketetapan yang jelas pada SOP sehingga masih banyak pegawai kecamatan yang belum memahami adanya Analisis Beban Kerja. Namun terkait fragmentasi dalam upaya pertanggungjawaban kerja pada pembagian kerja bidang masing-masing pegawai seperti camat, sekretariat camat dan 6 kasi yaitu kepala sub bagian umum kepegawai, kepala sub bagian keuangan, kepala seksi pemerintahan dan pelayanan publik, kepala seksi kesejahteraan rakyat dan perekonomian, kepala seksi ketentraman dan ketertiban, dan kepala seksi Pembangunan, pada masing-masing bidang tersebut dalam implementasi E-ABK sudah tertata dengan baik, jelas, terstruktur serta terkoordinasi dengan baik tetapi masih ada beberapa ketidakjelasan dalam jobdesk antar pegawai.

Manfaat Implementasi E-ABK (Analisis Beban Kerja)

Aplikasi E-ABK (Electronic Analisis Beban kerja) adalah sistem komputerisasi online berbasis web application yang terpandu sehingga dapat diakses di mana saja dan kapan saja. Pemerintah Surabaya melalui Sekretariat Daerah Kota Surabaya membuat aplikasi Analisis Beban Kerja yaitu sebagai tindakan sistem kerja dengan kebutuhan jam kerja pada pegawai dan menciptakan sistem kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Aplikasi Anjab dan ABK sangat diperlukan dikarenakan untuk keperluan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada tiap tahun dan masih bersifat manual. Selain itu aplikasi ini diperlukan untuk penyajian data Anjab dan ABK yang belum valid dan tepat waktu. Aplikasi ini digunakan untuk meningkatkan tata Kelola yang baik dalam proses kerja yang menghasilkan prosedur efektif, efisien, transparan, dapat diukur dan selaras dengan prinsip tata kelola yang baik dan benar. Serta adanya aplikasi ini menjadi sarana peningkatan kinerja kelembagaan dan menjadi acuan standar beban kerja jabatan ataupun unit kerja, kebutuhan pegawai dan penetapan kenaikan jabatan (Aqshal & Putra, 2024).

Secara garis besar penerapan implementasi aplikasi Analisis Beban Kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pedoman kepada pegawai Kecamatan Tambaksari dalam menghitung beban kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja, efektifitas, dan efisiensi kerja pada berbagai jabatan.
2. Untuk mengidentifikasi jumlah beban kerja, waktu kerja efektif, dan kebutuhan yang ada pada pegawai dan juga meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien pada tiap jabatan yang ada di Kantor Kelurahan Tambaksari.
3. Menciptakan jumlah eksisting ideal yang dibutuhkan dalam struktur organisasi kecamatan Tambaksari.
4. Hasil dari jumlah Analisis Beban Kerja yang telah ditetapkan langsung dilaporkan kepada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya untuk proses pengecekan dan evaluasi pengisian ABK yang telah ditentukan.

Kendala dan Upaya yang dilakukan saat pelaksanaan

Salah satu kendala yang sering terjadi adalah masih banyaknya pegawai dan staff di Kantor Kecamatan Tambaksari yang belum memahami keseluruhan tahap pengisian dan penyusunan ABK, dalam hal itu perlu dibutuhkan koordinasi yang baik dan efektif antara pegawai kecamatan dengan Bagian Organisasi. Adapun kendala lain yang muncul yaitu adanya koneksi internet yang kurang memadai sehingga menghambat kinerja saat proses pengisian ABK. Untuk mengatasi masalah yang ada seperti masalah kurangnya pemahaman pegawai dan staff kecamatan mengenai aplikasi ABK, hal ini perlu dilakukan sosialisasi rutin dan pemahaman pegawai mengenai uraian tugas di tiap bidang dan jabatannya agar mereka dapat bertanggung

jawab terkait pengisian ABK. Selain itu pegawai juga bisa melakukan belajar mandiri atau sharing dengan teman teman pegawai lainnya yang sudah paham dengan hal tersebut agar mudah untuk membantu proses pengisian ABK serta menghitung eksisting pegawai. Dalam hal ini mahasiswa magang juga dapat berkoordinasi dengan tiap bidang jabatan di kantor kecamatan tambaksari agar mereka lebih luas memahami secara rinci pekerjaan, jumlah beban kerja, dan waktu yang di butuhkan untuk setiap uraian tugas yang sudah di tentukan. Kendala lain yang ada yaitu adanya koneksi internet yang tidak stabil, sebaiknya pihak kecamatan segera memperbaiki jaringan internet dengan kapasitas internet yang lebih besar agar membantu melancarkan pekerjaan yang harus di akses melalui jejaring internet.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi E-ABK atau Aplikasi Analisis Beban Kerja pada Kantor Kecamatan Tambaksari belum berjalan dengan baik sehingga kurang efektif. Meskipun sumber daya manusia dan infrastruktur sudah tersedia tetapi masih ada beberapa pegawai yang kurang memahami adanya aplikasi Analisis Beban Kerja dan kurangnya jumlah pegawai dalam pengisian ABK. Untuk itu perlu adanya komunikasi yang baik dan jelas dari pihak Sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan OPD Kecamatan Tambaksari, agar tidak terjadi misskomunikasi. Hal ini bertujuan untuk melancarkan program pengisian aplikasi Analisis Beban Kerja guna sebagai sistem kerja dengan kebutuhan jam kerja pada pegawai dan menciptakan sistem kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Aplikasi ABK sangat di perlukan dikarenakan untuk keperluan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada tiap tahun. Aplikasi ini digunakan untuk meningkatkan tata Kelola yang baik dalam proses kerja yang menghasilkan prosedur efektif, efisien, transparan, dapat di ukur dan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik dan benar. Adapun kesimpulan yang di lihat dari indikator implementasi kebijakan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Komunikasi
Komunikasi dalam Implementasi aplikasi Analisis Beban kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari belum berjalan dengan efektif karena masih banyak pegawai yang belum memahami adanya aplikasi ABK, karena tidak adanya sosialisasi rutin dan jelas terkait pengisian ABK sehingga perlu di perbaiki tingkat komunikasi antara pihak Sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan OPD Kecamatan Tambaksari.
- 2) Sumber Daya
Sumberdaya dalam implementasi aplikasi Analisis Beban Kerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari dalam kualitas pegawai sudah cukup baik namun kurangnya jumlah pegawai dan kurangnya informasi yang jelas dari Sekda Surabaya dengan OPD Kecamatan Tambaksari dalam pengisian ABK. Serta kendala fasilitas seperti koneksi jaringan yang kurang mendukung dapat menghambat proses pengisian ABK.
- 3) Disposisi
Disposisi dalam implementasi aplikasi Analisis Beban Kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik atau optimal karena masih banyak pegawai yang memiliki kemampuan terbatas sehingga tidak memiliki sikap komitmen yang tinggi dalam kinerjanya. Tentu hal ini seharusnya pegawai memiliki sikap yang berkarakteristik baik agar dapat melancarkan keberhasilan implementasi kebijakan dan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan pengisian aplikasi E-ABK.
- 4) Struktur Birokrasi
Struktur Birokrasi dalam implementasi aplikasi Analisis Beban Kerja belum adanya ketetapan yang jelas pada SOP sehingga masih banyak pegawai kecamatan yang belum memahami adanya Analisis Beban Kerja. Namun terkait struktur organisasinya sudah tertata dengan baik, jelas dan terstruktur sesuai dengan Peraturan Walikota Kota Surabaya.

Jadi berdasarkan pernyataan di atas dari penulis ada beberapa saran agar lebih baik lagi untuk kedepannya yaitu Sekretariat Daerah Kota Surabaya perlu meningkatkan kualitas

komunikasi terhadap OPD Kantor Kecamatan Tambaksari dengan melakukan sosialisasi rutin dan pelatihan terkait proses pengisian aplikasi E-ABK karena hal ini sangat penting dalam pelaksanaan pengisian aplikasi Analisis Beban Kerja dapat berpengaruh pada keberhasilan program ABK dan juga pada penghitungan eksisting pegawai yang dapat berpengaruh untuk kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari. Serta sumber daya fasilitas yang harus di perbaiki yaitu kendala koneksi jaringan yang sulit untuk mengakses aplikasi E-ABK, hal ini dapat menghambat kelancaran proses pengisian dalam aplikasi Analisis Beban Kerja.

E. Referensi

- Aqshal, Z., & Putra, D. (2024). *Implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja Terkait Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya*. 2(2).
- Fitriani, Y. (2022). Implementasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 158–162. <https://jkip.ejournal.unri.ac.id>
- Ginting, A. H., & Bintang, W. A. (2021). Implementasi Peraturan Kepala Desa Tentang Bantuan Langsung Tunai (Blt) Dana Desa Akibat Dampak Pandemi Di Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 4(2), 24–31. <https://doi.org/10.33701/jkp.v4i2.2009>
- Khoirotul Bariyah. (1999). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16, 27–36.
- Mastura, I., Pascasarjana, P., Studi, P., Publik, A., Puangrimaggalatung, U., Studi, P., Publik, A., & Puangrimaggalatung, U. (2022). *Analisis Beban Kerja Pegawai dalam Lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo*. 3(1), 1017–1030.
- Permatasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(2), 99–108. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v3i2.40397>
- Samudra, M. (2024). *Implementasi Dalam Sistem Informasi Pada Analisis Beban Kerja Pegawai Yang Berbasis Website Di Surabaya*. 2.
- Suhartini, Basri, M., & Jopang. (2022). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 13(1), 117–126.