

Implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja Terkait Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Zacky Aqshal Dhamara Putra
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Hasan Ismail
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat: Jl. Semolowaru 45 Surabaya.

Korespondensi penulis: zackyaqshal15@gmail.com*

Abstract. *The implementation of Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Regulation Number 1 of 2020 regarding Guidelines for Job Analysis and Workload Analysis has been carried out. In Indonesia, workload analysis is important for determining the number of employees needed by the Surabaya Education Office so that the organizational structure can be efficient in carrying out its tasks. This study aims to evaluate the implementation of the Workload Analysis Application (ABK) on employee performance at the Surabaya Education Office. The research method used is descriptive qualitative using documentation, observation, and interviews. The ABK application is used to determine the needs of employees at the Surabaya Education Office. Data were collected through documentation, observation, and interviews. The results show that the procedure for using the Workload Analysis Application is in accordance with the guidelines set forth in the Ministerial Regulation. Human resources and infrastructure are quite good because socialization has been conducted to employees. Although the implementation is going well, there are still obstacles related to understanding the ABK filling format by some human resources and the need for additional computer facilities and improvements to an unstable network.*

Keywords: *Implementation, Application, Workload Analysis (ABK), Education Office*

Abstrak. Penerapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 mengenai Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban telah dilakukan. Di Indonesia, analisis beban kerja penting untuk menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh Dinas Pendidikan Surabaya agar struktur organisasi dapat efisien dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan dokumentasi, observasi, dan wawancara. Aplikasi ABK digunakan untuk menentukan kebutuhan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur penggunaan Aplikasi Analisis Beban Kerja telah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri. Sumber daya manusia dan sarana prasarana cukup baik karena telah dilakukan sosialisasi kepada pegawai. Meskipun implementasi berjalan dengan baik, masih terdapat kendala terkait pemahaman format pengisian ABK oleh sebagian SDM dan kebutuhan penambahan sarana komputer serta perbaikan jaringan yang belum stabil.

Keywords : Implementasi, Aplikasi, Analisis Beban Kerja (ABK), Dinas pendidikan

LATAR BELAKANG

Analisis Beban Kerja adalah sebuah teknik manajemen yang terstruktur untuk memperoleh data mengenai kinerja organisasi berdasarkan volume pekerjaan. Tujuannya adalah menciptakan efisiensi dan efektivitas, serta meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dalam instansi pemerintah. Dengan demikian, diharapkan agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan lancar, sembari

menegakkan semangat pelayanan kepada masyarakat, bangsa, dan negara. Selain itu, penerapan analisis beban kerja juga dapat memberikan suatu acuan bagi pegawai atau unit organisasi dalam penugasan dan pelaksanaan tugas mereka. Ini mencakup penentuan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, standar beban kerja, dan pencapaian prestasi kerja. Analisis beban kerja juga membantu dalam menyusun struktur pegawai, serta memperbaiki prosedur kerja dan manajemen lainnya. Hasil dari analisis ini bisa menjadi dasar untuk meningkatkan produktivitas kerja dan melakukan langkah-langkah lainnya dalam pengembangan, perbaikan, dan pemanfaatan sumber daya manusia di pemerintahan, baik dari segi kelembagaan, administrasi, maupun kepegawaian. Semua ini dapat dicapai dengan konsisten dan berkelanjutan melalui pelaksanaan analisis beban kerja di setiap unit organisasi dalam lingkungan instansi pemerintah.

Reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah bertujuan untuk memperbaiki standar pelayanan kepada masyarakat . Namun kinerja pegawai sebagai penyelenggara masih belum memenuhi ekspektasi dalam hal profesionalisme. Salah satu penyebab utamanya adalah ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang diemban. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh ketidakproporsionalan dalam komposisi keahlian atau keterampilan pegawai. Kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, dalam banyak hal, sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil. Demikian juga, pendistribusian pegawai masih belum mencerminkan kebutuhan sebenarnya dari organisasi, yang berarti belum mengacu pada beban kerja yang dihadapi organisasi. Ketidakseimbangan di mana pegawai menumpuk di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain menjadi masalah yang dihadapi. Perencanaan kebutuhan pegawai di suatu instansi sangat penting untuk memperhatikan keperluan pegawai yang sejalan, termasuk waktu, dan jumlah kualitas SDM. Melalui analisis beban kerja, Deskripsi tentang kebutuhan akan pegawai dapat dihasilkan baik dalam hal jumlah maupun kompetensi, yang dibagi berdasarkan posisi dan divisi kerja (Anisa, 2019).

Namun, sering kali pembentukan struktur organisasi tidak selaras dengan kebutuhan sebenarnya, dengan organisasi yang mungkin terlalu besar namun memiliki beban kerja yang relatif kecil, sehingga mencapai tujuan organisasi menjadi kurang efisien dan efektif (Diana, 2019). Implementasi ABK bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia di setiap lembaga memenuhi standar efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Permatasari, 2021). Di tambah lagi, analisis pekerjaan dan evaluasi beban kerja dapat berfungsi sebagai sarana evaluasi bagi individu atau bagian organisasi dalam menjalankan aktivitas, termasuk menetapkan waktu yang tepat untuk menyelesaikan tugas,

meningkatkan efisiensi, menetapkan standar beban kerja, dan menilai kinerja. Analisis juga mendukung dalam pengaturan struktur pegawai serta penyempurnaan prosedur kerja dan manajemen lainnya. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat menghindari kekosongan posisi baik pada saat ini maupun di masa yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal (Kabul & Febrianto, 2022).

Salah satu tantangan utama dalam melakukan analisis beban kerja adalah ketersediaan data pendukung yang kurang memadai. Sulitnya mengumpulkan data yang akurat dan lengkap tentang waktu yang dihabiskan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka merupakan masalah umum. Hal yang sama juga terjadi di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, di mana beban kerja mungkin sangat kompleks karena berbagai tugas administratif, operasional, dan manajerial yang harus dilakukan oleh pegawai. Kendala lainnya termasuk kurangnya pelatihan tentang penyusunan ABK, keterbatasan personel yang memahami secara teknis penyusunan ABK, dan kesulitan dalam menentukan jumlah beban kerja yang tepat. Dalam beberapa kasus, 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 Dinas Pendidikan Kota Surabaya, pengisian analisis beban kerja telah menjadi topik yang menantang. Pegawai di sana sering kali menghadapi berbagai permasalahan yang menghambat proses ini. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan menjadi salah satu hambatan utama. Banyak pegawai yang belum memiliki pemahaman yang memadai tentang metodologi analisis beban kerja, sehingga mereka kesulitan untuk melaksanakannya dengan benar. Kendala yang signifikan juga timbul dari keterbatasan sumber daya, baik itu dari segi manusia maupun keuangan. Dinas Pendidikan sering kali tidak memiliki cukup anggaran untuk melatih pegawai atau memperoleh alat dan sistem yang diperlukan untuk melakukan analisis dengan baik. Selain itu, proses pengisian analisis beban kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya cukup kompleks dan memakan waktu. Struktur organisasi yang rumit dan beragamnya tugas yang harus dikelola membuat proses ini menjadi lebih sulit dilaksanakan. Tidak adanya keterlibatan yang memadai dari stakeholder juga menjadi masalah. Beberapa pihak, seperti guru, staf administrasi, dan manajemen tingkat atas, mungkin kurang berpartisipasi dalam proses ini, sehingga pengumpulan data yang akurat menjadi sulit. Yang tidak kalah pentingnya adalah kurangnya kesadaran akan manfaat dari analisis beban kerja. Banyak pegawai mungkin belum sepenuhnya menyadari bagaimana analisis ini dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi mereka. Meskipun menghadapi berbagai

tantangan ini, Dinas Pendidikan Kota Surabaya terus berupaya untuk mengatasi permasalahan tersebut agar proses pengisian analisis beban kerja dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien di masa mendatang.

Ketika menghadapi sejumlah permasalahan tersebut, menjadi motivasi bagi peneliti untuk menyelidiki "Implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya". Sebelumnya, studi yang dilakukan oleh Adha (2022) menyoroti bahwa efektivitas suatu kebijakan dapat dinilai dari tingkat implementasinya. Oleh karena itu, langkah implementasi kebijakan menjadi aspek yang sangat penting dalam proses perencanaan kebijakan dan regulasi (Adha dkk., 2022).

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Implementasi

Mclaughlin dan Schubert yang dikutip oleh Nurdin dan Basyiruddin dalam Ina Magdalena dkk (2020) menggambarkan implementasi sebagai proses adaptasi yang saling terkait. Mereka menjelaskan bahwa implementasi merupakan suatu sistem yang dirancang. Konsep-konsep ini menunjukkan bahwa implementasi melibatkan tindakan atau prosedur konkret dalam suatu sistem. Penggunaan istilah "mekanisme" menekankan bahwa implementasi bukanlah semata-mata aktivitas, tetapi juga merupakan suatu proses yang terstruktur dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan standar tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengertian Beban Kerja

Rohman & Ichsan (2021) mengartikan beban kerja sebagai rangkaian tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Mereka menyoroti pentingnya kesesuaian pemberian beban kerja dengan kemampuan dan kualifikasi setiap individu. Ketidakesesuaian ini dapat menghasilkan masalah yang memengaruhi kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai memengaruhi sejauh mana mereka berkontribusi terhadap keseluruhan organisasi. Afandi (2018:83) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu di dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing individu tersebut, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Kegiatan ini berlangsung di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya. terhitung pelaksanaan dimulai sejak 16 Februari-30 Juni 2024. Sebelum penulis diterjunkan secara langsung kelapangan penulis akan lebih dahulu diberikan pelatihan oleh mitra tentang tata cara pengisian ABK di Instansi yang telah ditentukan. Pembekalan ini dilakukan 2 hari dan dua sesi. Hari pertama dilakukan di Gedung Sawunggaling lantai 6, Sesi pertama untuk bagian Analisis beban kerja dan sesi kedua untuk bagian pelayanan. Pada hari kedua, kegiatan dilaksanakan di Gedung Balai Pemuda, Jalan Gubernur Suryo Nomor 15 Surabaya. Pembagiannya sesuai yang telah di up digrup, Untuk sesi pertama bagian ABK dan sesi kedua untuk bagian pelayanan. Adanya pembekalan tersebut menjadi bekal bagi penulis sebelum diterjunkan di instansi yang telah ditentukan. Sasaran yang dituju dalam kegiatan ini adalah tenaga kerja dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya ,dimana dengan adanya kegiatan ini menciptakan kebersamaan antara mahasiswa dan pegawai dinas pendidikan terkait dengan pengisian aplikasi Analisis Beban Kerja. Penelitian ini menerapkan pendekatan Kualitatif Deskriptif dengan menggunakan Dokumentasi, Observasi, dan Wawancara selama melakukan survei lapangan. Sehingga lebih difokuskan kepada bagaimana bentuk pendampingan tentang pengisian aplikasi analisis beban kerja.

Penulis juga melakukan koordinasi kepada pegawai secara langsung datang di instansi Dinas Pendidikan sebelum terjun di setiap bidang untuk menjelaskan maksud dan tujuan adanya terkait dengan pengisian aplikasi Analisis Beban Kerja untuk mengetahui eksisting kebutuhan pegawai di Dinas Pendidikan . Hal lain yang dilakukan setiap perwakilan bidang adalah dengan menyampaikan informasi kepada pegawai lainnya tentang pentingnya terkait dengan pengisian aplikasi Analisis Beban Kerja . Adanya pendampingan pengisian Aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) tersebut menjadi bekal bagi pegawai Dinas Pendidikan tersebut bertujuan untuk menciptakan SDM pegawai dalam memenuhi kebutuhan akan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme sumber daya manusia khususnya di instansi Dinas Pendidikan.



Gambar 1 Bagan Alir Kegiatan

1. Pada tahap Monitoring di Dinas Pendidikan sebelum turun ke lapangan, yang dilakukan oleh penulis yaitu mengumpulkan data dengan mengakses Aplikasi Analisis Bean Kerja melalui website ABK 2024. Pada fase ini, penulis bekerja sama dengan pegawai untuk menetapkan tujuan pendampingan terkait penggunaan aplikasi analisis beban kerja. Ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang proses tersebut serta manfaatnya dalam mengevaluasi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Penulis memulai dengan memberikan pelatihan kepada pegawai tentang penggunaan aplikasi analisis beban kerja. Mereka memastikan bahwa setiap pegawai memahami betul cara menggunakan aplikasi tersebut dan mengisi formulir dengan benar. Langkah ini bertujuan untuk mempersiapkan mereka agar siap melaksanakan tugas dengan baik. Setelah pelatihan, penulis langsung terlibat dalam pendampingan pegawai selama proses pengisian aplikasi analisis beban kerja. Mereka memberikan bimbingan dan dukungan langsung kepada setiap pegawai untuk memastikan pengisian data dilakukan secara akurat dan tepat sesuai dengan kebutuhan. Ketika pengisian data selesai, penulis bertanggung jawab untuk mengumpulkan semua informasi yang telah diisi oleh pegawai. Mereka memastikan bahwa data yang terkumpul lengkap dan mencakup semua aspek yang diperlukan untuk evaluasi kinerja pegawai. Setelah proses pengumpulan data selesai, penulis dan timnya menyusun laporan yang berisi hasil monitoring, temuan, dan rekomendasi untuk perbaikan. Laporan ini kemudian disampaikan kepada pihak terkait di Dinas Pendidikan Surabaya untuk dipertimbangkan dalam proses evaluasi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, penulis bekerja sama dengan pihak terkait untuk merancang langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan pengisian aplikasi analisis beban kerja di masa mendatang. Tujuan akhirnya adalah untuk memastikan proses evaluasi kinerja pegawai berjalan dengan lebih efisien dan efektif dalam jangka waktu yang berkelanjutan.
2. Pelaksanaan magang ini dalam pendampingan pengisian aplikasi Analisis Beban Kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya bertujuan untuk memastikan kebutuhan akan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme sumber daya manusia di setiap instansi, terutama di Dinas Pendidikan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan baik.
3. Evaluasi Pelaksanaan kegiatan Pendampingan pengisian Aplikasi Analisis beban Kerja (ABK) di Dinas Pendidikan Surabaya Penulis melakukan analisis terhadap data yang terkumpul untuk mengevaluasi kualitas pengisian aplikasi analisis beban kerja. Mereka mengidentifikasi potensi kesalahan atau kekurangan dalam pengisian dan

mencari solusi untuk perbaikan. Tujuan Evaluasi ini agar penulis bisa mengetahui kesalahan pegawai Dinas Pendidikan jika adakekeliruan dan kesalahan dalam pengisian Aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) terkait nama jabatan, uraian tugas, maupun data dukung apakah sudah sesuai dengan output pegawai sesuai bidang dan jabatannya.

Dengan demikian, semua hasil penelitian, dimulai pada tahap Monitoring, Pelaksanaan, dan Evaluasi kegiatan di Dinas Pendidikan dalam pendampingan pengisian ABK agar mengetahui kinerja pegawai. Semua dijelaskan secara rinci dan tercatat di dalam sebuah laporan yang kemudian di evaluasi untuk penulis pembaca selanjutnya. Laporan disusun sebagai bentuk dari hasil yang diperoleh penulis dari proses kegiatan yang dilakukan sebagai hasil akhir dari laporan dan luaran (Anggraeny Puspaningtyas, S.AP., M. A., Dr.Endang Indartuti, M. S. et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjelaskan pelaksanaan Implementasi Aplikasi Analisis Beban Kerja yang terkait dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, digunakan indikator analisis beban kerja berikut ini: 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 (Anuraga dkk., 2021). Persiapan penggunaan Aplikasi Analisis Beban Kerja di Dinas Pendidikan Kota Surabaya mengacu pada Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Tujuannya adalah untuk meningkatkan standar pelayanan publik dengan meningkatkan kapasitas pegawai negeri dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Dalam konteks pengaturan struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan perencanaan program pelatihan dan pendidikan, setiap instansi harus mengevaluasi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, serta menetapkan target kinerja, kriteria keahlian, pengelompokan jabatan, dan pengawasan. Setelah diberlakukan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Beban Kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surabaya, langkah selanjutnya adalah mempersiapkan sumber daya manusia, yaitu pegawai, untuk melakukan Analisis Beban Kerja sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing.

Persiapan sumber daya manusia Pelatihan dan tutorial diberikan untuk memperkenalkan pengisian Sistem Informasi ABK serta memberikan informasi terkini tentang

pembaruan Aplikasi ABK tersebut. Keterampilan yang dimiliki oleh operator Aplikasi ABK sangatlah krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk keahlian, pengetahuan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas juga memerlukan dukungan teknologi informasi yang memadai. Teknologi informasi mencakup perangkat keras dan lunak, serta jaringan seperti internet. Teknologi ini digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, serta sebagai media komunikasi untuk menyebarkan informasi. Dinas Pendidikan Kota Surabaya melakukan pengadaan perangkat keras komputer secara teratur dengan memperoleh komputer yang memenuhi persyaratan aplikasi Sistem Aplikasi Analisis Beban Kerja, serta menyediakan server jaringan yang memadai untuk menjalankan aplikasi ABK secara online.



Gambar 2 halaman utama website

Sumber : https://organisasi.surabaya.go.id/abk24/Mhsw/tampil_verifstaf

Gambar di atas menampilkan halaman depan website Analisis Beban Kerja (ABK) yang dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja PNS dalam hal efektivitas dan efisiensi. Akses ke situs web tersebut memerlukan username dan password yang dimiliki oleh setiap instansi. Seluruh staf yang terlibat dalam penerapan sistem informasi analisis beban kerja di Dinas Pendidikan telah secara menyeluruh melakukan persiapan untuk menggunakan aplikasi tersebut. Persiapan tersebut mencakup berbagai aspek penting yang diperlukan untuk menyediakan layanan yang optimal. Aspek-aspek tersebut termasuk sumber daya manusia, penyediaan infrastruktur, dan pengembangan teknologi informasi.

Alur Penerapan Aplikasi ABK

Secara keseluruhan, langkah-langkah awal dalam proses pengisian aplikasi ABK dimulai dengan login ke dalam aplikasi menggunakan username dan password. Pada halaman awal, terdapat input untuk data aktual yang termasuk jumlah pegawai PNS jika ada. Pada menu utama, terdapat daftar jabatan yang sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 (peraturan terbaru). Pengisian kolom tentang uraian kerja dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

jabatan, sementara kolom jumlah beban kerja (dokumen atau kegiatan) diisi dengan estimasi jam yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Kolom keterangan diisi dengan informasi tambahan yang relevan berdasarkan pelaksanaan tugas. Setelah itu, tombol simpan ditekan, yang secara otomatis akan memindahkan ke langkah berikutnya. Proses ini diulang untuk setiap uraian tugas hingga semua kegiatan selesai diinput. Jika semua kegiatan telah dimasukkan, tombol selesai dapat ditekan.

Manfaat implementasi ABK (Analisis Beban Kerja)

Pemerintah membuat aplikasi analisis beban kerja sebagai langkah untuk menyalurkan sistem kerja dengan kebutuhan dan jam kerja pegawai. Penggunaan aplikasi ini secara online juga menjadi dorongan bagi pegawai untuk mencapai standar profesionalisme, modernitas, dan kepercayaan. Aplikasi ini bermanfaat dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan dalam Dinas Pendidikan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.. Selain itu, aplikasi ini juga 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 Dinas Pendidikan.
3. Membantu penciptaan jumlah eksisting ideal yang dibutuhkan dalam struktur organisasi, dan meningkatkan kinerja di lingkungan Dinas Pendidikan.
4. Hasil Analisis Beban Kerja yang telah ditetapkan dilaporkan secara berkala kepada badan organisasi, yang kemudian disampaikan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) untuk pengecekan kesesuaian pengisian ABK. Jika ditemukan ketidaksesuaian, akan dievaluasi untuk pengisian ABK tahun berikutnya.

Kendala dan upaya yang dilakukan selama Pelaksanaan

Salah satu tantangan yang sering muncul adalah masih banyaknya pegawai di Dinas Pendidikan yang belum sepenuhnya memahami langkah-langkah dalam mengisi ABK. Karena itu, koordinasi antara pegawai menjadi krusial dalam penyusunan dan pengisian ABK. Kendala lainnya adalah ketidakstabilan koneksi internet, yang dapat mengganggu proses pengisian ABK. Untuk mengatasi kurangnya pemahaman pegawai tentang ABK, dilakukan sosialisasi

rutin dan penyesuaian pegawai sesuai dengan bidang dan jabatannya agar mereka dapat memahami tanggung jawab mereka terkait pengisian ABK. Hal ini memungkinkan pegawai yang belum memahami ABK untuk belajar dari rekan-rekan mereka yang sudah mahir. Selain itu, mereka juga dapat meminta bantuan kepada mahasiswa yang bertanggung jawab untuk membenahi isi ABK di Dinas Pendidikan jika mengalami kesulitan dalam mengisi aplikasi ABK. Mahasiswa tersebut harus dapat berkoordinasi dengan setiap bidang di Dinas Pendidikan untuk memahami detail pekerjaan, jumlah beban kerja, dan waktu yang dibutuhkan untuk setiap tugas. Kendala lain, yaitu ketidakstabilan koneksi internet, diatasi dengan menggabungkan langganan server internet dengan kapasitas yang lebih besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan Aplikasi Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya telah berlangsung dengan lancar. Meskipun sumber daya manusia dan infrastruktur sudah tersedia, masih ada sebagian pegawai yang masih belum sepenuhnya memahami tentang pengisian Aplikasi ABK. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, diperlukan sosialisasi dan pelatihan rutin terkait penggunaan ABK. Hambatan lain meliputi kurangnya fasilitas seperti komputer dan akses internet yang masih terbatas.

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan agar pegawai meluangkan waktu bersama dengan mereka yang paham tentang ABK atau meminta bantuan dari mahasiswa yang bertanggung jawab mendampingi pegawai dalam memahami aplikasi ABK. Selain itu, perhatian lebih lanjut terhadap jaringan wifi dan sarana komputer diperlukan karena keduanya sangat penting dalam proses pengerjaan tugas dan pengisian ABK. Ini penting agar setiap bidang dan jabatan dapat memahami kebutuhan eksisting mereka dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(4), 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Adnan, M. F. (2014). Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Publik. *Humanus*, 12(2), 196. <https://doi.org/10.24036/jh.v12i2.4038>
- Anuraga, D. F. (2021). Optimalisasi Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja (Smk) Online Dalam Rangka Mewujudkan Sumber Daya Manusia (Sdm) Polda Jatim Yang Presisi Di Era Police 4.0. *Greenomika*, 3(2), 106–114. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.2.7>

- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre- Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1–6.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Instalasi Csd Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i1.2017.107-115>
- Herdiana Nur Anisa, H. P. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Jurnal Teknik Industri*, 3(3), 1–8.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- 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>
- Yuyun, F. (2022). Implementation of Employee Workload Analysis Information System. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 158–162.