

Analisis Kinerja Pelaksanaan Kepmenpan-RB 11 Tahun 2024 Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya

Aprilia Tri Wahyuni

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Dida Rahmadanik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi penulis: apriliatriwahyuni2@gmail.com

Abstract. *This research is intended to obtain a real picture of the implementation of non-optimal performance which is driven by an overflow of tasks carried out, thus making work that should be work done wholeheartedly, thereby giving rise to a feeling of workload on the Surabaya City Civil Service Police Unit in order to create an effective and effective organization. efficient. This research uses a qualitative approach with a descriptive research method which aims to describe the problem and focus on the research. The research results showed that: (1) Implementation in accordance with the name of the implementing position in KEPMENPAN No. 11 of 2024 in the civil service police unit through the ABK website platform is still not fully running optimally because its performance is still not optimal, (2) Factors inhibiting the implementation of the implementation according to the name of the implementing position in KEPMENPAN No. 11 of 2024 in the civil service police unit through the ABK website platform are indicators that are considered still low in the policy dimension according to Grindle's theory, including: Program implementation is still not optimal because policy implementation does not have a legal basis such as KEPMENPAN No. 11 of 2024. Apart from that, the civil service police unit does not yet have an SOP regarding managing the crew website in its assignment.*

Keywords: *Performance, Workload, Kepmenpan-RB 11 of 2024, Website Management, Nomenclature of Implementing Positions.*

Abstrak. Riset berikut ditujukan guna mendapatkan deskripsi nyata perihal efektivitas ketidakmasimalan kinerja yang didorong meluapnya tugas yang diemban, sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya menjadi pekerjaan yang dilakukan dengan setulus hati hingga menimbulkan adanya perasaan beban kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja kota Surabaya dalam rangka membentuk organisasi yang efisien dan efektif. Pada riset berikut memakai pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif yang tujuannya guna mendeskripsikan masalah dan fokus pada riset. Hasil riset didapatkan bahwa: (1) Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 di satuan polisi pamong praja melalui platform website abk masih belum sepenuhnya berjalan dengan optimal karena masih belum optimal terhadap kinerjanya, (2) Faktor penghambat Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 di satuan polisi pamong praja melalui platform website abk Begitu pula pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada satuan polisi pamong praja seharusnya landasan implementasi yang jelas harus sudah ada sebagaimana dokumen SOP (Standar Operasional Prosedur) guna mempersiapkan kinerja pada beban kerja dan Keputusan mengenai Tim Penyusun Kinerja pada beban kerja di lingkungan satuan polisi pamong praja Kota Surabaya. Hambatan pada kuantitas SDM (sumber daya manusia) yang berkontribusi pada efektivitas kebijakan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan website abk di lingkungan satuan polisi pamong praja Kota Surabaya. Oleh karena itu pelaksanaan kinerja harus dilakukan dengan tingkat kepatuhan dan daya tangkap dengan sebaik mungkin supaya tidak ada kesalahan pada implementasi nantinya hingga pemberian layanan bisa berhasil seefektif mungkin.

Kata kunci: Kinerja, Beban kerja, Kepmenpan-RB 11 Tahun 2024, Pengelolaan Website, Nomenklatur Jabatan Pelaksana

LATAR BELAKANG

Pada awal era reformasi, reformasi dijalankan di berbagai bidang, hingga UUD 1945 mengalami empat kali amandemen. Bahkan, sistem desentralisasi yang bertujuan guna memaksimalkan potensi daerah, khususnya mencapai tata kelola yang baik, juga telah diterapkan (Haning, 2018). Tetapi di sisi lain, implementasi desentralisasi menimbulkan tiga hal. Maraknya KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) di taraf daerah (Rusli, 2019). Terdapat kesenjangan pelayanan sosial antar daerah, serta tidak ada sistem sanksi bagi daerah yang memberikan pelayanan berkualitas buruk kepada masyarakatnya (Girindrawardana, 2002). Bila birokrasi tidak mampu merespons krisis politik atau ekonomi, hal ini bisa berdampak pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Kegagalan ini terutama ditetapkan oleh aspek-aspek sebagaimana insentif, kekuasaan, budaya birokrasi dan akuntabilitas (Dwiyanto, 2002). Nyatanya perubahan birokrasi paling lambat di antara komponen-komponen negara.

Oleh karenanya, pendekatan reformasi birokrasi yang harus dijalankan guna mengoptimalkan kinerja layanan dan perilaku birokrasi di Indonesia ialah pendekatan yang sifatnya holistik (Hermawan, 2014), yakni seluruh elemen birokrasi meliputi unsur keterampilan dan pengetahuan, SDM, budaya birokrasi, struktur birokrasi, fasilitas birokrasi. Hal tersebut selaras dengan Peta Jalan Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Kepres RI No.81/2020 perihal Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 hingga 2025.

UU No.5/2014 memberikan perubahan dasar pada pengelolaan ASN (Prasojo & Rudita, 2014). Implementasi sistem merit pada pengelolaan ASN ialah kewajiban dasar UU No.5/2014. Sistem merit berdasarkan Pasal 1 UU No.5/2014 ialah meliputi: membangun kerangka kerja yang adil serta tidak memihak dengan cara yang tepat, tanpa memandang latar belakang ras, politik, agama, warna kulit, asal muasal, gender, kondisi umum, status perkawinan, ataupun disabilitas. Melalui implementasi sistem kinerja, maka mutasi, pengangkatan pegawai, gaji, promosi, penghargaan, serta pengembangan karir karyawan berlandaskan pada kemampuan, kualifikasi, serta kinerja karyawan (Tamarengki, Liando, dan Kumayas, 2019). Sistem ini bukan cuma menumbuhkan rasa keadilan di kalangan karyawan, namun juga mengoptimalkan kinerja dan kemampuannya (Negara, 2018).

Analisis jabatan berdasarkan “Pedoman Analisis Jabatan” No.33/2011 Permen PAN-RB ialah suatu tahapan dan metode guna mendapatkan data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan, dan menyajikannya guna tujuan program kelembagaan, pengawasan dan kepegawaian (Rahayu, 2013).

KemenPAN-RB (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia) 11 Tahun 2024 ialah kementerian pemerintah Indonesia yang bertanggung jawab melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan pemakaian lembaga negara dan reformasi birokrasi. Kementerian PAN-RB diketuai oleh MenPAN-RB yang dipimpin oleh Abdullah Azwar Anas mulai 7 September 2022.

Berdasarkan Kurniawan (2008:109), efektivitas ialah kecakapan suatu organisasi untuk menjalankan tugas, fungsinya (operasi bisnis, aktivitas program, atau misi) tanpa ketegangan atau tekanan selama implementasi. Siagian (2003:27) mengartikan efektivitas sebagai penyelesaian kerja bukan cuma dari aspek pencapaian tujuan, namun juga dari aspek ketepatan waktu pada pencapaian tujuan itu. Melalui perspektif tersebut tujuan itu bisa dibuat simpulan bahwasanya efektivitas berhubungan dengan ketepatan kinerja karyawan saat mengerjakan tugasnya. Sebuah aktivitas dianggap sah bila berhasil diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, bilamana selesai tepat waktu.

Pencapaian tujuan kerja karyawan atau serangkaian hasil kerja terbatas yang dikembangkan bersama oleh karyawan dan penilai ialah fokus penilaian kinerja karyawan secara terstruktur. Evaluasi kinerja PNS bukanlah evaluasi pada karakter PNS. Hal ini bertujuan guna mengontrol tindakan kerja produktif yang dibutuhkan guna mencapai hasil kerja yang terbatas. Upaya mengoptimalkan kinerja pegawai akan membuahkan hasil yang lebih baik bilamana dijalankan terlebih dahulu analisis pekerjaan yang optimal dan akurat. Apalagi pada instansi yang mempunyai banyak lini organisasi, sebagaimana Satpol PP Kota Surabaya.

Pada tahun 2016, penamaan jabatan umum mengalami perubahan dengan disahkannya Keputusan Menteri No.25/2016 perihal Penguatan Lembaga Negara dan Reformasi Birokrasi mengenai Penamaan Jabatan Manajerial PNS pada Jabatan Eksekutif Instansi Pemerintah. Jabatan pimpinan ASN diklasifikasikan ke dalam klasifikasi jabatan PNS yang mempunyai kesamaan sifat, pola kerja dan mekanisme berdasarkan Kepmenpan-RB No.11/2024 (MANSURDIN, Budiarto & Ermanovida, 2020). Selain perubahan fungsi dan tugas pokok otoritas pengawas pasca ratifikasi, juga terjadi perubahan penyiapan kerja.

Pelaksanaan kinerja bermanfaat untuk keberlangsungan berbagai aspek pada organisasi yang terdiri atas penyusunan dan penataan organisasi, dasar pertimbangan penilaian prestasi kerja, serta penentuan dan penyusunan program kebutuhan diklat (Rismawati, 2022). Sementara itu untuk pelaksanaan analisis beban kerja lebih lanjut diatur pada sebuah pedoman yakni KemenPAN-RB No.11/2024 perihal Petunjuk Kinerja pada beban kerja serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.10/2021 perihal Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan

Kebutuhan ASN. Berdasarkan peraturan tersebut, setiap instansi pemerintah termasuk Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya selaku administrator wajib menyusun Pelaksanaan Analisis Beban Kerja.

Pada proses pelaksanaan kinerja terdapat sebuah persiapan awal untuk menunjang keberhasilan proses pelaksanaan beban kerja pada instansi pemerintah, salah satunya yakni terdapat sebuah tim beban kerja yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, menyusun, serta mengolah data beban kerja dalam rentang waktu 1 tahun. Pada kondisi ini terdapat syarat pada anggota tim yang terdiri atas PNS atau PPPK yang sudah mengikuti bimbingan atau pelatihan teknis analisis beban kerja, dan syarat objektif lain yang ditentukan oleh pejabat terkait.

Hal tersebut dilatarbelakangi karena komposisi pegawai yang ada di lapangan terdapat ketidaksesuaian dengan kebutuhan jabatan dan berdampak pada pelaksanaan tugas. Tetapi dari segi efektivitasnya, masih ada masalah pada tahap penyusunan kinerja dalam beban kerja, yakni tidak idealnya beban kerja lantaran harus disesuaikan dengan banyaknya pegawai yang telah menempati jabatannya kini, dan masih ada ketidaksesuaian diantara kecakapan karyawan dengan posisi yang dijabatnya.

Ketidaksesuaian ini diakibatkan oleh tidak seimbangannya komposisi keterampilan atau keahlian pegawai. Begitu pula dengan pengalokasian karyawan yang masih belum didasarkan pada keperluan organisasi yang sebenarnya pada artian tidak berlandaskan pada beban kerja organisasinya. Satpol PP Kota Surabaya sering menerima keluhan bahwasanya pasukannya kekurangan personel, meskipun analisis beban kerja menunjukkan bahwa banyaknya petugas yang menduduki jabatan tersebut mencukupi ialah fakta yang tidak dapat terhindarkan bahwa karyawan dalam suatu departemen menumpuk tanpa pekerjaan dan memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan. Riset berikut ditujukan guna mendapatkan deskripsi nyata perihal efektivitas ketidakmasimalan kinerja yang didorong meluapnya tugas yang diemban, sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya menjadi pekerjaan yang dilakukan dengan setulus hati hingga menimbulkan adanya perasaan beban kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja kota Surabaya guna membentuk organisasi seefektif dan seefisien mungkin.

Adanya permasalahan tersebut dapat dikarenakan kurangnya penelitian yang berfokus pada efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 disatuan polisi pamong praja melalui platform website abk. Olehkarenanya penelitian ini mengambil judul yang membahas tentang **“Analisis Kinerja Pelaksanaan Kepmenpan-RB 11 Tahun 2024 Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya”**.

KAJIAN TEORITIS

Efektivitas

Sondang P. Siagian (2001:24) mengartikan efektivitas sebagai pemakaian sejumlah sumber daya, fasilitas yang ditentukan dengan sadar guna memperoleh sekumpulan barang dalam pelayanan terhadap aktivitas yang dijalankan. Efektivitas memperlihatkan kesuksesan melalui terwujud tidaknya tujuan yang ditentukan. Bilamana hasil aktivitas mendekati tujuan maknanya efektif.

Kesuksesan organisasi biasanya diukur dengan memakai konsep efektivitas. Ada beragam pendapat di antara mereka yang memakainya, termasuk praktisi dan ilmuwan. Menghasilkan suatu jasa dalam suatu bisnis bukan cuma melibatkan sekelompok orang, tetapi juga peralatan, khususnya mesin, waktu, metode kerja, bahan, dan yang biasa diartikan dengan sumber daya. Tiap organisasi ingin benar-benar efisien dalam menjalankan pekerjaan dan memakai sumber daya tersebut. Sehingga harus diatur, dimanfaatkan dan dikelola. Upaya untuk mengendalikan dan mengatur sumber daya tersebut (baik perangkat atau manusia) diartikan manajemen..

Efektivitas suatu instansi bisa dilihat sebagai ukuran mutu hubungan diantara instansi dan lingkungannya. Paradoksnya, suatu instansi bisa menjadi efektif (hubungan permanen dengan lingkungannya) dan tidak efisien (bagian dalamnya penuh dengan pemborosan). Selanjutnya Richard, M. Streert (2004:205) menyatakan terdapat 4 aspek yang berdampak pada efektivitas suatu instansi, yakni: 1. Ciri khas instansi tersusun atas teknologi dan struktur organisasi. Struktur ialah cara orang-orang diatur guna membentuk suatu instansi. 2. Ciri khas lingkungan mencakup 2 faktor yang berkaitan satu sama lain: lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal ialah kekuatan-kekuatan lingkungan yang terjadi di luar batas-batas instansi. Lingkungan internal biasanya disebut iklim instansi dan hanya mencakup berbagai atribut lingkungan. 3. Ciri khas lingkungan kerja mempertimbangkan tujuan, keterampilan dan kebutuhan orang yang berbeda-beda. Hal tersebut secara langsung berdampak pada rasa keterhubungan mereka dengan instansi dan kinerja kerja mereka. 4. Instansi memerlukan kebijakan dan praktik manajemen guna mencapai keberhasilan lewat koordinasi dan perencanaan hingga kegiatan bisa dilaksanakan secara tepat sasaran.

Berdasarkan Handyaningrat dalam Nuraida (2019), efektivitas ialah tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu program dinyatakan efektif bilamana sasaran dan tujuannya tercapai seperti yang sudah ditentukan sebelumnya, namun bila sasaran dan tujuan tersebut tidak sesuai maka program tersebut dianggap tidak efektif. Dan berdasarkan Subakyo dalam Budiani (2007), efektivitas program berarti kesesuaian tujuan dan hasil program. Seorang individu yang bekerja dengan maksud guna mewujudkan suatu tujuan yang

diinginkan, pekerjaannya dianggap efektif. (Gie dalam Budhiani, 2007). Sehingga, efektivitas ialah ukuran tercapainya sebuah hasil yang sudah ditentukan. Guna mencapai nilai efektif, hasil dan tujuan tidak saling bertentangan dan harus seimbang.

Pencapaian efektivitas memerlukan sumber daya yang selaras dengan parameter efektivitas. Berdasarkan Sutrisno (2010), ada 5 parameter efektivitas, yakni 1) Pemahaman program, 2) Ketepatan waktu, 3) Ketepatan sasaran, 4) Pencapaian tujuan, serta 5) Perubahan aktual.

Kinerja Pegawai Negeri

Definisi pegawai negeri berdasarkan UU Pokok Kepegawaian No.43/1999 yang mengubah UU Pokok Kepegawaian No.8/1974 ialah meliputi: “Pegawai negeri dilantik oleh aparat yang berwenang, ditugaskan guna menjalankan tugas negara atau melaksanakan fungsi negara lainnya, dan diberi gaji sesuai dengan kebijakan UU yang diberlakukan.” Secara profesional, melaksanakan fungsi pemerintahan, tugas negara, serta pembangunan untuk melayani masyarakat dengan cara yang adil, jujur, serta tidak memihak. ASN dikenal sebagai unsur pelaksana dan penunjang dalam membantu pemerintah pada pembangunan nasional.

Penilaian kinerja pegawai ASN ialah aktivitas yang dijalankan oleh atasan/manajer secara langsung atau melalui bantuan otoritas pengawas guna mengevaluasi kinerja seorang pegawai. Fungsi dan maksud evaluasi berikut ialah guna mengukur dan memahami derajat kinerja pegawai pada instansi guna mewujudkan tujuan pegawai ASN. Tujuan pejabat ASN pada UU No.5/2014 ialah sebagai pelaksana kebijakan publik, PNS serta sebagai pemersatu dan perekat negara (Pasal 10 UU No.5/2014).

Miner (Sudarmanto, 2009: 11-12) memaparkan empat aspek yang dipakai menjadi parameter pada penilaian kinerja, yakni: 1. Kualitas, ialah taraf kerusakan, kesalahan dan akurasi. 2. Kuantitas, yakni banyaknya pekerjaan yang dilakukan 3. Pemakaian waktu kerja, yakni jumlah ketidakhadiran, waktu kerja efektif yang tertunda/waktu yang hilang dari pekerjaan 4. Berkolaborasi dengan orang lain di tempat kerja.

Beban Kerja

Bersumber UU Kesehatan No.36/2009, definisi beban kerja ialah banyaknya pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh suatu jabatan/satuan instansi dan sebagai hasil kali tenaga kerja dan waktu. Seluruh karyawan bisa bekerja dengan sehat tanpa membahayakan diri ataupun khalayak disekitarnya. Oleh karenanya, guna mengoptimalkan produktivitas kerja perlu diupayakan keseimbangan kemampuan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja.

Guna memiliki jumlah PNS yang memadai untuk memberi layanan publik, maka PNS harus diorganisir. Tiap petugas pengembangan pelayanan publik, baik pusat maupun daerah, harus menyesuaikan lingkungannya guna menarik staf yang tepat, baik dari segi kuantitas, kualitas, proporsi dan komposisi, guna menerjemahkan visi dan misi instansi ke dalam kinerja nyata. Petunjuk analisis beban kerja sebagai pedoman untuk setiap unit instansi.

Analisis beban kerja bertujuan guna menghitung dan mengukur beban kerja masing-masing posisi satuan kerja pada hal efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas serta mengoptimalkan kinerja instansi yang transparan, profesional, rasional dan proporsional. Analisis beban kerja dijalankan untuk tiap posisi pada unit kerja suatu instansi. Bersumber Wakui dalam Agus Darhamsyah (2016), analisis beban kerja ialah kegiatan yang dijalankan oleh setiap jabatan atau posisi guna menjalankan tugas sesuai uraian tugas dan memberi beban kerja pada jabatan/posisi tersebut.

Bersumber Munandar (2001), beban kerja diklasifikasikan menjadi aspek-aspek penting kerja diantaranya: 1. Tuntutan fisik. 2. Tuntutan kerja shift/kerja malam seringkali mengakibatkan kelelahan pekerja lantaran beban kerja yang berlebihan. Sementara berdasarkan Tarwaka (2011), aspek beban kerja berikut ini berkaitan dengan kinerja: Beban waktu menunjukkan berapa banyak waktu yang dimiliki guna merencanakan, memantau dan melaksanakan pekerjaan dan tugas. 2. Beban usaha mental, atau banyaknya usaha mental yang diperlukan untuk menjalankan suatu tugas. 3. Tekanan mental. Menunjukkan tingkat gangguan, risiko, serta frustrasi pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Pada riset berikut memakai pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif yang tujuannya guna menggambarkan masalah dan memfokuskan riset. Bersumber Sugiyono (2020:9), pendekatan kualitatif ialah riset yang dirancang guna mempelajari keadaan benda-benda alam, yang mana penulis sebagai sarana utama dan teknik pengumpulan datanya dijalankan dengan triangulasi, analisis data yang sifatnya induktif, dan hasil studi kualitatif menyarankan fokus pada makna daripada generalisasi.

Penentuan jenis studi kualitatif berikut tujuannya guna mengembangkan dan menemukan pemahaman mendalam terhadap situasi sosial tertentu (Brier & lia dwi jayanti, 2020). Pada penerapan metode ini akan dilandaskan pada sebuah persepsi sebuah situasi sosial dengan menguraikan sebuah peristiwa dengan memperoleh analisis deskriptif berbentuk kalimat secara lisan dari obyek yang diteliti (Syafriada Hafni Sahir, 2022). Peneliti menggunakan berfokus pada efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN

No. 11 tahun 2024 disatukan polisi pamong praja melalui platform website abk. Sehingga data yang didapat pada studi kualitatif deskriptif jenis berikut tidak diungkapkan secara numerik, tetapi dianalisis berbentuk gambar, kata-kata, tindakan, dan lain-lain, dengan memberi gambaran tentang situasi yang dikaji berbentuk uraian naratif.

Teknik pengumpulan data memakai metode interview, pengamatan, dan dokumentasi. Metode pengamatan diimplementasikan dengan cara mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang terjadi. Metode yang dipakai ialah deskriptif-analitis, yakni metode pengolahan data yang terhimpun dengan menjalankan analisis data kualitatif berupa pengorganisasian data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan validasi, serta analisis data yang terhimpun berdasarkan dengan keadaan yang ditemui di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nomenklatur jabatan sebagai acuan analisis jabatan merupakan elemen yang sangat penting untuk menentukan formasi dan kebutuhan jabatan pada lingkungan organisasi publik. Perumusan nomenklatur jabatan ialah rumusan jenis jabatan yang nampak dari penentuan nama jabatannya. Nama jabatan hendaknya bisa mendeskripsikan tugas yang diembannya dan menjelaskan bagaimana jabatan bisa dipilih dan ditentukan relevan atau sesuai dengan fungsi dan tugas pokok instansi tersebut (Irfan, 2013) guna melihat proses efektivitas kebijakan pengusulan nomenklatur.

Nama jabatan seperti yang tertera pada Pasal 4 huruf a dikembangkan sesuai tindakan kerja, alat kerja, bahan kerja, serta hasil kerja yang melukiskan tugas yang dilaksanakan dan sesuai dengan fungsi dan tugas satuan kerja. (2) Rumusan nomenklatur jabatan seperti yang tertera pada ayat (1) harus mencukupi ketentuan diantaranya:

- a. Terkait JA, JPT, serta JF berlaku struktur organisasi dan jabatan kementerian dan lembaga terkait.
- b. Terkait JF, nama jabatan yang diatur pada peraturan pengangkatan JF akan disesuaikan.
- c. Terkait dengan jabatan manajer, akan dipatuhi jabatan-jabatan yang diatur dalam peraturan menteri yang mengikat tentang penentuan jabatan manajer.

Pengaktifan website dalam pengelolaan data satpol PP kota Surabaya, Dikelola oleh bagian administrative satpol PP hingga saat ini pengelolaan website abk. Namun, dalam proses pengelolaannya tidak selalu tepat dalam pencatatan data perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana pada Satpoll PP Surabaya, sehingga bisa diterangkan lewat hasil dalam riset berikut yakni:

1. Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 disatuan polisi pamong praja melalui platform website abk

Keputusan KemenPAN-RB No.11/2024 mengenai penerapan status badan swasta nasional pada lembaga pemerintah menunjang Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Nomenklatur jabatan pimpinan, yakni penetapan jenis jabatan pimpinan yang bisa dijabat oleh PNS maupun pegawai pemerintah dengan kontrak kerja, seperti yang tertera pada lampiran sebagai bagian yang menyatu dari Peraturan Menteri ini. Untuk instansi pemerintah yang sudah menjalankan penyesuaian nama jabatan manajerial dan golongan jabatan sesuai KEMENPAN No.656/2023 tentang Jabatan Pelaksana PNS pada Lembaga Pemerintah, maka akan disesuaikan jenjang jabatannya dengan peraturan tersebut.

Kebijakan menjalankan analisis beban kerja sesuai jabatan ialah kewajiban UU No.5/2014 perihal ASN dan diteruskan pada PP No.11 /2017 perihal Manajemen PNS. Instansi pemerintah harus menyusun jenis dan jumlah jabatan pegawai negeri sesuai analisis beban kerja.

Kebijakan kinerja beban kerja mencapai peningkatan kualitas pegawai dengan mengidentifikasi kebutuhan instansi berdasarkan sejumlah keperluan pegawai sesuai beban kerja guna mewujudkan kinerja instansi yang efisien dan efektif, sehingga dalam analisa pembahasan ini selaras dengan teori efektivitas yang dipaparkan oleh Siagian (2020), efektivitas sebuah sistem pemerintahan sangat ditetapkan oleh baik buruknya Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 disatuan polisi pamong praja melalui platform website abk. Implementasi efisiensi kerja menjadi landasan kinerja tiap program, supaya seluruh perencanaan dan implementasinya tepat sasaran (tepat waktu), baik pada kerangka organisasi ataupun pada peningkatan mutu pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 disatuan polisi pamong praja melalui platform website abk yang selama ini belum optimal dijalankan. Sejumlah parameter efektivitas kerja berdasarkan Siagian (2020), meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan rangkaian awal yang diterapkan guna mempersiapkan segala kebutuhan dalam pelaksanaan. Pada tahap perencanaan ini KEPMENPAN-RB No.11/2024 perihal Jabatan Pelaksana ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi KemenPAN-

RB sebagai dasar pedoman pelaksanaan tugas, serta melalui pengelolaan website abk guna adanya perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana.

b. Pengelolaan sumber daya manusia

Sumber daya ialah kesuksesan tahapan efisiensi dan terpengaruh oleh pemakaian SDM, waktu dan biaya. Sumber daya politik ini mutlak diperlukan demi keberhasilan kebijakan yang diambil pemerintah. Agar sebuah kebijakan dapat efektif diperlukan dukungan sumber daya yang menunjang, baik SDM atau non-manusia. Kurangnya sumber daya mempersulit penerapan kebijakan secara efektif. Proses pembentukan sumber daya implementasi nomenklatur jabatan di lingkungan Provinsi Lampung akan dilaksanakan oleh Badan Organisasi dan didasarkan pada sumber daya yang ada pada tiap-tiap bagian di lingkungan Satpol PP Kota Surabaya dan keterampilan yang dimiliki oleh aparat kepolisian. Hal ini dijalankan dengan menyelidiki. Informasi tersebut dipakai guna mengolah situs abk yang dijalankan pada masa pergantian nama kepengurusan yang dilakukan guna mengevaluasi beban kerja dan kinerja PNS sebagai sumber daya utama di lingkungan sektor publik.

c. Pelaksanaan

Evaluasi organisasi ialah tahap penetapan dan penyusunan tugas fungsional dalam suatu unit kerja atau jabatan. KemenPAN-RB bertugas menjalankan kepentingan politik di sektor lembaga negara dan reformasi birokrasi guna mendukung presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Pada pelaksanaan tugasnya, KemenPAN-RB melaksanakan tugas: merumuskan dan menetapkan peraturan di sektor reformasi birokrasi, pengawasan lembaga dan akuntabilitas, lembaga dan pemerintahan negara, serta mengoptimalkan SDM negara, peralatan sumber daya dan layanan publik, mengkoordinasikan penerapan tugas, memberikan dukungan administratif dan pembinaan kepada semua elemen organisasi di lingkungan KemenPAN-RB, mengkoordinasikan pelaksanaan pemantauan dan pengawasan pelaksanaan pemerintahan, pengelolaan barang milik negara/aset negara. Hal ini sebagai tanggung jawab KemenPAN-RB.

Kepentingan yang mendasari Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 di satuan polisi pamong praja melalui platform website abk adalah mewujudkan kinerja satuan polisi pamong praja yang lebih efisien dan efektif khususnya dalam menjalankan fungsi dan tugas pokok di sektor pengelolaan website abk dalam Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana.

2. Faktor Penghambat Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 disatuan polisi pamong praja melalui platform website abk

Bersumber hasil interview dan data yang didapat di tempat riset bahwasanya aspek yang menghambat efektivitas kebijakan pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 disatuan polisi pamong praja melalui platform website abk ada dalam Pelaksanaan Program; Kepentingan, Kekuasaan, serta Strategi Aktor Yang Terlibat; dan Daya Tangkap dan Kepatuhan.

Kebijakan kinerja penentuan beban kerja mencapai peningkatan kualitas pegawai dengan menentukan keperluan instansi dengan banyaknya kebutuhan pegawai sesuai beban kerja guna mewujudkan kinerja instansi yang efisien dan efektif. Pembahasan ini selaras dengan riset yang dijalankan Siagian (2021). Teori efektivitas, efektivitas dalam menyelesaikan suatu tugas pada waktu tertentu. Artinya apakah kinerja suatu tugas dianggap baik sebenarnya bergantung pada waktu penyelesaian tugas tersebut, khususnya pada cara tugas tersebut dilaksanakan. Biaya dan ongkos pekerjaan ditetapkan dalam KEPMENPAN No.11/2024 pada Satpol PP lewat platform website abk. Implementasi efisiensi kerja sebagai landasan kinerja setiap program, supaya seluruh perencanaan dan penerapannya bisa tepat sasaran (tepat waktu), baik pada kerangka organisasi atau pada peningkatan mutu pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 disatuan polisi pamong praja melalui platform website abk yang selama ini belum maksimal dilaksanakan. Ada tiga (3) faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas **pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 disatuan polisi pamong praja melalui platform website abk**, di kemukakan oleh Richard (2019:9) sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Program

Suatu program kebijakan harus mempunyai dasar yang jelas supaya implementasinya bebas dari kesalahan dan duplikasi dengan peraturan lain. Demikian juga implementasi tanggung jawab dan tugas di Satpol PP memerlukan landasan pelaksanaan yang jelas, sebagaimana keputusan perihal tim persiapan beban kerja di lingkungan Satpol PP dan dokumentasi SOP persiapan beban kerja di lingkungan Satpol PP Kota Surabaya.

b. Sumber Daya Yang Dilibatkan

Sumber daya ialah faktor terpenting pada implementasi kebijakan. Sumber daya ibarat motor penggerak implementasi kebijakan, sehingga kuantitas dan kualitas

sumber daya yang relevan harus diperhatikan. Melalui hasil interview, data yang didapat dan pengamatan di tempat riset, masih ada permasalahan mengenai jumlah SDM yang terlibat PADA efektivitas tanggung jawab DAN kebijakan tugas manajemen situs abk di lingkungan Satpol PP Kota Surabaya. Sebab, belum ada tim khusus yang bertanggung jawab mengelola website ABK. Oleh karenanya, disusun oleh analis SDM pada organisasi kepegawaian dan sektor umum yang hanya beranggotakan 2 orang. Hal tersebut berdampak pada hasil kerja yang masih jauh dari kondisi ideal dan harapan serta efektifitas proses bagi semua pegawai.

c. Kepatuhan dan Daya Tangkap

Kecakapan dan kepatuhan untuk memahami audiens mempunyai dampak besar terhadap efektivitas kebijakan. Keberhasilan dan efektivitas suatu kebijakan menjadi jelas ketika kelompok sasaran secara sadar menjalankan kebijakan tersebut berdasarkan spesifikasinya. Sama halnya dengan efektivitas kebijakan kinerja terhadap beban kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 di satuan polisi pamong praja melalui platform website abk masih belum sepenuhnya berjalan dengan optimal karena masih belum optimal terhadap kinerjanya.
 - a. Perencanaan yang dilakukan belum maksimal, sehingga melalui pengelolaan website abk guna adanya perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana
 - b. Pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya efektif sebab hal ini didorong kurangnya sumber daya manusia yang mengelola dalam kinerjanya, dimana banyak individu yang mendapatkan tugas dan tanggung jawab kerja yang over hingga menimbulkan dampak terhadap beban kerja, kelalaian dalam pengelolaan website abk pada Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana yang seharusnya menjadi fokus utama pegawai SATPOL PP kota Surabaya ketika telah diterbitkan Nomenklatur Jabatan Pelaksana.
 - c. Pelaksanaan, bahwa Kepentingan yang mendasari Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 di satuan polisi pamong praja melalui platform website abk adalah mewujudkan kinerja

satuan polisi pamong praja yang lebih efektif dan efisien terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di bidang pengelolaan website abk dalam Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana.

2. Faktor penghambat Efektivitas pelaksanaan dengan kesesuaian nama jabatan pelaksana pada KEPMENPAN No. 11 tahun 2024 di satuan polisi pamong praja melalui platform website abk, yaitu:
 - a. Pelaksanaan Program, bahwa keberhasilan program, efektivitas keberhasilan program ini dapat dilakukan dengan cara melaksanakan program program kerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan dan disetujui oleh pihak pihak yang terkait pada awal sebelumnya. Sebuah program kebijakan sebaiknya memiliki dasar yang jelas agar pada pelaksanaannya tidak terjadi kekeliruan atau tumpang tindih dengan kebijakan lain. Begitu pula pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada satuan polisi pamong praja seharusnya sudah memiliki dasar-dasar pelaksanaan yang jelas seperti dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) penyusunan kinerja pada beban kerja dan Keputusan mengenai Tim Penyusun Kinerja pada beban kerja di lingkungan satuan polisi pamong praja Kota Surabaya.
 - b. Sumber Daya Yang Dilibatkan, bahwa kendala pada kuantitas sumber daya manusia yang terlibat dalam efektivitas kebijakan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan website abk di lingkungan satuan polisi pamong praja Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan tidak adanya tim khusus yang dibentuk dalam rangka pengelolaan website abk, sehingga yang menyusun adalah pelaksana analis sumber daya manusia aparatur pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum yang hanya berjumlah 2 (orang). Pencapaian tujuan menyeluruh, dalam hal ini dapat dilihat dari sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan menyeluruh merupakan penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian umum efektivitas organisasi..
 - c. Kepatuhan dan Daya Tangkap, bahwa kepatuhan dan daya tangkap target grup sangat berpengaruh pada keberhasilan sebuah efektivitas kebijakan. Berhasilnya sebuah efektivitas kebijakan dapat dilihat apabila target grup melaksanakan kebijakan dengan penuh kesadaran dan sesuai dengan hal-hal yang ditentukan. Begitu pula pada efektivitas kebijakan kinerja pada beban kerja. Oleh karena itu pelaksanaan kinerja harus dilakukan dengan tingkat kepatuhan dan daya tangkap

dengan sebaik- baiknya agar tidak ada kesalahan dalam pelaksanaan nantinya sehingga pelayanan yang diberikan dapat berhasil secara efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Akib, Haedar. (2012). Efektivitas Kebijakan: Apa, Mengapa Dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 1–11.
- Dwiyanto, Agus. (2002). Reformasi Birokrasi Indonesia, Pusat Studi Kependudukan Dan Kebijakan. Yogyakarta. Girindrawardana, Danang. (2002). *Public Services Reform In Indonesia*. Ombudsman Indonesia, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Bpfe.
- Haning, Mohammad Thahir. (2018). Reformasi Birokrasi Di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *Jakpp (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 25–37.
- Hayat. 2018. *Kebijakan Publik "Evaluasi, Reformasi, Formulasi"*. Malang; Intran Publishing
- Hayat. 2014. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Vol 8 No1 Tahun 2014* dari <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/70> (Diakses 2 maret 2021)
- Hermawan, Irwan. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pusdiklat Anggaran Dan Perbendaharaan Kementerian Keuangan Setelah Reformasi Birokrasi Diterapkan. Institut Pertanian Bogor.
- Hikmat, Herry. 2021. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*, Bandung. Humaniora Utama Press.
- Isbandi Adi, Rukminto. 2021, *Pemberdayaan Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas : Pengan-tar Pada Pemikiran dan Pendekatan PraktIs*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Islamy, Muhammad Irfan, 2020. *Prinsipprinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kadji, Yulianto. (2015). *Formulasi Dan Efektivitas Kebijakan Publik, Kepemimpinan Dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas*. Gorontalo: Ung Press Gorontalo.
- Mansurdin, Hidayat, Budiarto, Gatot, & Ermanovida, Ermanovida. (2020). Analisis Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Ilir. Sriwijaya University.
- Negara, Komisi Aparatur Sipil. (2018). *Pemetaan Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Asn)*. Jakarta.
- Prasojo, Eko, & Rudita, Laode. (2014). Undang-Undang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Pns*, 8(1), 13–29.
- Rahayu, Puji. (2013). Pengaruh Pengawasan, Analisis Jabatan (Job Analysis), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pdam Kota Surakarta Tahun 2012
- . Rusli, Budiman. (N.D.). *Konsep Dan Latar Belakang Reformasi Administrasi*. Melalui Www.

- Pustaka. Ut. Ac. Id/Lib/Wp-Content/Uploads/Pdfmk/Dapu6103-M1. Pdf.
- Sampara, I. R. S. (2020). Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Disiplin Pegawai di Pemerintah Kota Palopo. *Journal of Lex Theory*, 1(11).
- Sidiq, U. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- Siagian. 2020. *Buku Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi aksara
- Siagian. 2021. *Buku Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi aksara
- Simanungkalit, S., Widodo, S., & Dharmayana, I. W. (2019). Analisis Praktik Manajemen Kepegawaian Di Lingkungan Universitas Bengkulu (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Tenaga Kependidikan / Karyawan). 3, 509–539.
- Siska Dwi Sutantri. 2023. Efektivitas Pelayanan Pemberian Surat Izin Mendirikan Bangunan Di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Vol 3 No1 2015* dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/issue/view/775> (Diakses 15 Januari 2021)
- Sitti Masyita. 2020. Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Vol 1. November 2017* dari <https://scholar.google.co.id/schhp?hl=id&authuser=4> (Diakses 14 Januari 2021).
- Suryani, Indah, A Bakri, Supardi, & Zen, M.Kosasih. (2015). Analisis Pelaksanaan Promosi Dan. Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt Bank Sumsel Kantor Pusat Palembang. *University Of Sriwijaya*.
- Tamarengki, Alan Arnaldo, Liando, Daud, & Kumayas, Neni. (2019). Merit Sistem Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Talaud (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah). *Jurnal Eksekutif*, 3(3)
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2020. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).