

IMPLEMENTASI PENGGUNAAN WEBSITE ANALISIS BEBAN KERJA 2024 DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SURABAYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ajeng Anindya Murtini, Dida Rahmadanik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : ajengnindya930@gmail.com, didarahma@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Website ABK (Analisis Beban Kerja) merupakan metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja dari pegawai secara terstruktur. Adanya perubahan Permen PAN & RAB No. 41 Tahun 2022 tentang *Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah* yang dicabut dan diperbarui menjadi Permen PAN & RAB No. 45 Tahun 2022 tentang *Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah*., juga berdampak pada perubahan website ABK. Penelitian ini melihat masalah pada tahap ketidaksesuaian antara kebutuhan pegawai dengan eksisting pegawai serta penyesuaian penggolongan nama jabatan. Pada pelaksanaan kegiatan magang yang dilaksanakan oleh mahasiswa ini dibagi menjadi beberapa tahapan yang meliputi : tahapan persiapan dan tahapan pelaksanaan. Sebelum melaksanakan kegiatan Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) di mitra dan instansi terkait yakni Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya, penulis melaksanakan tahapan pendaftaran pada akun Kampus Merdeka. Dalam pelaksanaan kegiatan magang dengan tempat penempatan magang yakni di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya pada bidang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dengan tugas yaitu, mengecek dan memverifikasi data dukung yang diupload sudah sesuai dengan uraian tugas serta memastikan frekuensi, waktu penyelesaian, dan satuan hasilnya sesuai.

Kata kunci : Analisis Beban Kerja, Existing, Pegawai, Sistem Pembulatan Perhitungan Kebutuhan Pegawai

ABSTRACT

ABK website (Workload Analysis) is a method used to calculate the workload of employees in a structured manner. The amendment of PAN & RAB Regulation No. 41 of 2022 concerning the Nomenclature of Acting Positions for Civil Servants within Government Agencies which was revoked and updated to PAN & RAB Regulation No. 45 of 2022 concerning Acting Positions of Civil Servants within Government Agencies., also has an impact on changes in ABK websites. This study looks at the problem at the stage of mismatch between employee needs and existing employees and adjustments to the classification of position names. The implementation of internship activities carried out by students is divided into several stages which include: participation stages and implementation stages. Before carrying out Certified Internship and Independent Study (MSIB) activities at partners and related agencies, namely the Surabaya City Regional Secretariat Organization Section, the author carried out the registration stage on the Merdeka Campus account. In the implementation of internship activities with an internship placement place, namely at the Surabaya City Environmental Office in the field of Position Analysis and Workload Analysis with the task of checking and verifying the uploaded supporting data is in accordance with the job description and ensuring the frequency, completion time, and unit results are appropriate.

Keywords: *Workload Analysis, Existing, Employees, Rounding System Employee Needs Calculation*

PENDAHULUAN

Pemerintah melaksanakan reformasi birokrasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pegawai Negeri Sipil selaku penyelenggara masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu penyebabnya adalah karena adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya serta banyaknya uraian tugas yang sebenarnya tidak dibutuhkan. Memasuki era reformasi, dilakukan pembaruan segala bidang bahkan Permen PAN & RAB No. 41 Tahun 2022 tentang *Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah* yang dicabut dan diperbarui menjadi Permen PAN & RAB No. 45 Tahun 2022 tentang *Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Oleh karena itu, dengan adanya pembaruan Website Analisis Beban Kerja dalam naungan Badan Organisasi Sekretariat Daerah untuk mengatur dan memetakan jabatan para pegawai. Pegawai suatu instansi mutlak diperlukan dalam rangka memenuhi

kebutuhan pegawai yang tepat baik jumlah, waktu, maupun kualitas. Melalui analisis beban kerja yang diterapkan dapat memberikan gambaran pegawai yang dibutuhkan baik kuantitatif dan kualitatif yang dirinci menurut jabatan dan unit kerja (Anisa, 2019).

Di lain sisi sering terjadi pembentukan organisasi yang cenderung tidak sesuai atau tidak diperlukan di kehidupan nyata, dalam artian organisasi tersebut dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil, sehingga pencapaian tujuan organisasi kurang efisien dan efektif (Diana, 2019). Dengan adanya pelaksanaan analisis beban kerja diharapkan mampu memenuhi tuntutan-tuntutan kebutuhan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia yang memadai pada setiap instansi dan mampu melaksanakan tugasnya (Permatasari, 2021). Dengan menggunakan pendekatan reformasi birokrasi yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku dan kinerja pelayanan birokrat di Indonesia yaitu berupa pendekatan yang bersifat holistik, (holistic approach) (Hermawan, 2014), antara lain yaitu, reformasi yang mencakup seluruh unsur birokrasi, seperti unsur pengetahuan, keterampilan, mindset sumber daya manusia aparatur, struktur birokrasi, budaya birokrasi, serta sarana dan prasarana birokrasi yang mana hal tersebut sesuai dengan roadmap reformasi birokrasi yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2020 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Sistem merit menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 yaitu : “Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum atau kondisi kecacatan. Dengan menerapkan sistem merit ini maka pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karir pegawai didasarkan pada kualifikasi kompetensi dan kinerja pegawai (Tamarengki, Liando, & Kumayas, 2019). Analisis Jabatan menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan yang merupakan proses dan tata cara untuk memperoleh sebuah data jabatan yang kemudian diolah menjadi informasi jabatan yang nantinya akan disajikan demi kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian dan pengawasan (Rahayu, 2013), menurut Handoko analisis jabatan merupakan suatu cara yang sistematis dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi pekerjaan atau jabatan (Handoko, 2011).

Pada dasarnya implementasi kebijakan merupakan sebuah prinsip agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya (Akib, 2012). Grindle dalam Kadji mengkaji implementasi kebijakan, menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhirnya yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih (kadji, 2015). Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya merupakan perangkat daerah di Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Timur yang mempunyai tugas merumuskan kebijakan di bidang lingkungan hidup, melaksanakan kebijakan di bidang lingkungan hidup, melaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang lingkungan hidup, melaksanakan administrasi di bidang lingkungan hidup, melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan dan perlindungan daerah, menyelenggarakan kegiatan pengendalian lingkungan hidup, mengembangkan sistem informasi kondisi, potensi dampak dan pemberian peringatan akan pencemaran kepada masyarakat, melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengendalian lingkungan hidup, melaksanakan fungsi lain yang diberikan bupati sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 79 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Implementasi kebijakan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya melalui website ABK 2024 memiliki tujuan yaitu mengetahui secara nyata mengenai kebutuhan, kualifikasi, dan kompetensi masing-masing pegawai apakah sudah sesuai dengan jabatannya, tidak memiliki beban kerja berlebih dan tidak kekurangan anggota dalam melaksanakan fungsi pengawasan maupun fungsi kesekretariatan. Dan tak hanya itu agar perencanaan

pengembangan kompetensi pegawai dapat tersusun dengan baik dengan menggunakan klasifikasi persyaratan jabatan yang diduduki.

Setiap Instansi Pemerintah diwajibkan menyusun kebutuhan jumlah maupun jenis jabatan pegawai dengan berdasarkan pada proses analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang mana telah dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 56 Ayat 1 tentang Aparatur Sipil Negara. Analisis beban kerja merupakan cara untuk menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja (Marwansyah (2010). Adanya pelaksanaan analisis beban kerja sangat berpengaruh dan berperan penting pada manajemen kepegawaian dalam menentukan kebutuhan pegawai dalam menentukan kebutuhan pegawai dan penataan serta penyempurnaan struktur organisasi (Gamaputra et al., 2023).

Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan oleh dinas lingkungan hidup kota surabaya sejak tahun 2016 dengan nama jabatan sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi. Diberlakukannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah, membuat jabatan fungsional berganti menjadi pelaksana. Jabatan Pelaksana ASN menurut Permenpan dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan, karakteristik, mekanisme dan pola kerja (MANSRUDIN, Budiarto, & Ermanovida, 2020). Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya memiliki aparat sebanyak 3679 orang (yang terdiri dari PNS sebanyak 186 orang dan Tenaga Kontrak sebanyak 3493 orang).

Penerapan website ABK pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya masih terdapat permasalahan dalam penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja, seperti beban kerja yang tidak ideal, data dukung yang tidak sesuai dengan uraian tugas, banyaknya uraian tugas yang sama atau tidak diperlukan dan perlu dihapus, serta masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Timbulnya ketidaksesuaian dikarenakan oleh komposisi atau keterampilan pegawai yang masih belum proporsional serta menumpuknya pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan selalu merasa kekurangan pegawai merupakan kenyataan yang tidak bisa dihindari. Adapun adanya perubahan Permenpan No. 41 menjadi Permenpan No. 45 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah. Perubahan tersebut dimaksudkan bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum sehingga perlu diganti. (Permen PANRB No. 45 Tahun 2022). Maksud dari adanya penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran nyata mengenai implementasi website abk 2024 di dinas lingkungan hidup kota surabaya dalam menganalisis jabatan dan beban kerja dalam rangka perubahan website abk 2023 ke 2024.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan dalam pengabdian implementasi website ABK 2024 pada tanggal 16 Februari sampai dengan 30 Juni 2024 yang dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Penerapan website ABK 2024 dimaksudkan untuk mengelompokkan setiap jabatan sesuai dengan kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Sasaran dalam implementasi website ABK 2024 ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya yang masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi dengan jabatan yang diduduki atau masih belum proporsional serta masih adanya penumpukkan pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas. Adapun metode penelitian yang digunakan penulis adalah menggunakan metode yaitu sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan

Sebelum dapat melaksanakan kegiatan Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) di mitra dan instansi terkait yakni Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan penempatan magang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya, penulis melaksanakan tahapan pendaftaran pada akun Kampus Merdeka. Pendaftaran peserta dilaksanakan pada periode tanggal 17 Oktober 2023 s/d 31 Desember 2023, dimana dalam melakukan pendaftaran tersebut terdapat beberapa dokumen yang harus disiapkan diantaranya adalah Surat Rekomendasi dari fakultas, Transkrip Nilai, CV, dan Proposal magang yang harus dilengkapi. Setelah dinyatakan lolos seleksi administrasi, peserta kemudian melakukan tes seleksi tahap satu yang dilaksanakan 1 Januari 2024. Setelah itu, peserta akan mendapatkan email pernyataan lolos atau offering dari mitra yang telah didaftar yaitu, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan penempatan magang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Setelah dinyatakan lolos dan menerima offering dari mitra, penulis melakukan koordinasi dengan kepala program studi terkait dengan konversi mata kuliah dan luaran-luaran magang dalam pelaksanaan kegiatan magang.

2. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan magang pada bagian Organisasi Daerah Kota Surabaya dengan Penempatan Magang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya ini dimulai pada tanggal 16 Februari 2024 s/d 30 Juni 2024. Namun, periode magangnya terhitung sejak pelaksanaan pembekalan mahasiswa pada tanggal 19 – 26 Februari 2024. Pada pelaksanaan magang yang dilaksanakan di Bagian Organisasi Sekretariat daerah Kota Surabaya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang menekankan pada implementasi dan deskripsi mengenai ABK 2024. f. Dalam kegiatan magang pada program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) bagi mahasiswa terdapat jadwal yang telah ditentukan selama kegiatan magang berlangsung. Pelaksanaan kegiatan MSIB yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya yang terletak di Jl. Raya Menur No. 31A, Kec. Mulyorejo, Surabaya. Kegiatan ini dilaksanakan selama 5 bulan kerja yang terhitung mulai pada tanggal 16 Februari 2024 s/d 30 Juni 2024. Jadwal jam kerja selama pelaksanaan program MSIB di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya adalah mengikuti aturan jam kerja dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya.



Gambar 1. Timeline MSIB Batch 6

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adanya pembaruan mengenai website ABK 2024 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya karena adanya pergantian Permen PAN & RAB No. 41 Tahun 2022 tentang *Nomenkatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah* yang dicabut dan diperbarui menjadi Permen PAN & RAB No. 45 Tahun 2022 tentang *Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Dari dasar hukum tersebut Magang ini berfokus pada pelaksanaan implementasi website ABK 2024 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Website ABK (Analisis Beban Kerja) merupakan metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja dari pegawai secara terstruktur. Analisis Beban Kerja sendiri bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dan sesuai. Penulis mengamati bagaimana sistem kinerja yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya apakah perhitungan jumlah pegawai sudah sesuai dengan rumus analisis pegawai dan analisis beban kerja. Dan apa saja faktor-faktor yang menjadi kendala bagi perangkat daerah dalam penerapan ABK 2024.

Maka dari itu, metode dan teori yang diambil penulis dalam implementasi penggunaan website ABK 2024 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya masih dalam proses penerapan. Karena dari hasil observasi dan penelitian yang penulis lakukan selama magang di DLH Kota Surabaya penerapan penggunaan website ABK 2024 masih dalam proses penerapan. Karena adanya pembaruan website ABK 2024 dan adanya pergantian Permen PAN & RAB No. 41 Tahun 2022 tentang *Nomenkatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah* yang dicabut dan diperbarui menjadi Permen PAN & RAB No. 45 Tahun 2022 tentang *Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah*, membuat perangkat daerah bingung akan penggolongan nama jabatan serta adanya peraturan dari Bagian Organisasi mengenai data dukung yang harus di unggah oleh Perangkat Daerah di Website ABK 2024.

Dengan adanya perubahan nama jabatan sesuai dengan Permen PAN & RAB No. 45 Tahun 2022 membuat penggolongan nama jabatan lebih terstruktur dan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap jabatan. Selama kegiatan magang, tidak hanya mengoreksi dan memverifikasi uraian tugas, tetapi juga membantu untuk mengupload data dukung serta menghitung beban kerja pegawai di DLH Kota Surabaya. Website ABK 2024 merupakan website yang berisikan tugas dan fungsi, uraian tugas, frekuensi, waktu penyelesaian, dan juga ada ABK ideal dan ABK berlebih di setiap pegawai di Perangkat daerah.



Gambar 3. Sosialisasi mengenai website ABK 2024 di bidang-bidang



Gambar 4. Mentoring terkait ABK

[illegible]

Gambar 5. Tampilan Website Analisis Beban Kerja 2024

Pengimplementasian website ABK 2024 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya masih berjalan dan dalam masih dalam proses. ABK atau Analisis Beban Kerja merupakan metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja dari pegawai secara terstruktur. Analisis Beban Kerja

sendiri bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dan sesuai. Pelaksanaan pengimplementasian website ABK 2024 telah saya lakukan di DLH Kota Surabaya sebagai penempatan magang dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya, yang memberikan dampak dan pengalaman yang baik bagi saya. Mulai dari kegiatan awal observasi dan analisis beban kerja serta sosialisasi dan memberikan arahan mengenai ABK 2024 sesuai dengan ketentuan dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya.

Pelaksanaan magang ini memberikan dampak positif bagi penulis berupa peningkatan sikap, nilai kesadaran, kepedulian, kedisiplinan dan penuh tanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan dan pengambilan keputusan dengan bijak. Melalui MBKM MSIB ini memberikan wadah bagi penulis melaksanakan magang dan dari penempatan magang penulis banyak belajar menangani permasalahan yang terjadi, sampai terpenuhinya data-data yang harus di upload di website ABK 2024. Karena pengalaman dan pengetahuan yang penulis dalam pelaksanaan magang ini, belum pernah penulis dapatkan di perguruan tinggi. Dari adanya pelaksanaan program magang ini, penulis mendapatkan pengalaman yang menyenangkan dan kesempatan yang berharga dalam penerapan teori yang telah di pelajari di perguruan tinggi untuk dipraktikkan dalam kehidupan masyarakat secara riil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, H. A., & Ginoga, V. (2022). Pengenalan Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal Pada Generasi Muda Desa Laringgi Kabupaten Soppeng. *ABDIMAS UNIPOL: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1–6.
- Kurniawati, N. D., Makhfudli, M., Laili, N. R., Sukartini, T., Wahyuni, E. D., & Yasmara, D. (2020). Peningkatan Kemampuan Melakukan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan Siswa Smu Di Sekolah Menengah Umum Melalui Metode Simulasi Dan Role Play. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dalam Kesehatan*, 2(1), 1.
<https://doi.org/10.20473/jpmk.v2i1.18086>
- Septiani, P. E. (2019). Jurnal Pengabdian Masyarakat. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 105–111. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v3i1.2729>
- Sulistiyorini, S. (2019). Sosialisasi Rencana Pelaksanaan (RPP) Tematik Terpadu Mengintegrasikan Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), Literasi, dan HOTS pada Guru SD di Kota Semarang. *Jurnal Pengabdian Unnes*, 9(2), 2–5.
- Wardani, I. K. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Desa Melalui Pengembangan “Soft Skill Pembuatan Krupuk Samiler” Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Keluarga Di Desa Jatisela. *Abdi Masyarakat*, 4(1). <https://doi.org/10.58258/abdi.v4i1.3868>