Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

Efektivitas Program Monitoring dan Evaluasi Analisis Beban Kerja dalam Website ABK 2023 (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya jabatan Komandan Petugas Keamanan)

Effectiveness of Monitoring and Evaluation Program of Workload Analysis in ABK 2023 Website (Study at Surabaya City Civil Service Police Unit, Position of Security Officer Commander)

Rifqi Ariffal Pradana[1], Gading Gamaputra[2]

[1]Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya
email: rifqiariffal.20019@mhs.unesa.ac.id

[2]Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya
email: gadinggamaputra@unesa.ac.id

Abstrak

Analisis beban kerja merupakan teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Program Monitoring dan Evaluasi Analisis Beban Kerja (Monev ABK) adalah salah satu program yang dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya untuk mengetahui kebutuhan rill pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menilai Efektifvitas Program Monev ABK pada Satpol PP Kota Surabaya Jabatan Komandan Petugas Keamanan. Terdapat permasalahan dalam pelaksanaan program Monev ABK diantaranya ketidaksesuaian jumlah kebutuhan pegawai, data pendukung yang sama pada uraian tugas yang berbeda, serta ketidaksesuaian capaian. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini adalah proses pengisian website ABK 2023 dikorelasikan dengan teori efektifitas program Braynt & White. Hasil penelitian menunjukkan waktu pencapaian proses pengisian data pendukung dilakukan tepat waktu dan tidak ada data yang kosong, meskipun ada kesalahan dalam data unggahan akan tetapi semua data pendukung terisi sebagaimana waktu yang ditentukan. Tingkat pengaruh yang diinginkan menunjukkan hasil yang kurang memuaskan karena masih adanya jumlah pegawai yang tidak sesuai dari rencana awal yaitu 16 pegawai dan 27 pegawai pada pasca validasi. Perubahan perilaku manusia juga tidak terlihat karena tidak ada perubahan atau perbaikan dalam pengisian data, meskipun data yang diunggah tidak sesuai. Pelajaran yang diperoleh memperlihatkan persentase pengisian data tinggi dan terus meningkat setiap bulan, menunjukkan adanya pembelajaran dan perbaikan. Tingkat kesadaran manusia akan kemampuan dirinya terlaksana dengan baik meskipun ada beban kerja tambahan, hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja. Saran yang diajukan adalah pemahaman yang lebih oleh perangkat daerah guna optimalisasi program.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, Efektivitas, Monitoring dan evaluasi

Abstract

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

Workload analysis is a systematic management technique to assess the effectiveness and efficiency of organizational work based on work volume. The Monitoring and Evaluation of Workload Analysis (Monev ABK) program, implemented by the Organization Section of the Surabaya City Secretariat, aims to identify actual employee needs. This study evaluates the effectiveness of the Monev ABK Program for the Surabaya City Satpol PP Security Officer Commander Position. Issues in the program's implementation include mismatched employee needs, redundant supporting data across job descriptions, and discrepancies in achievements. Using a descriptive qualitative method, this research focuses on the process of filling out the ABK 2023 website, analyzed through Braynt & White's program effectiveness theory. The findings reveal that the supporting data filling process was completed on time with no empty fields, despite errors in uploaded data. However, the desired level of influence remains unsatisfactory, with discrepancies in employee numbers—16 employees initially planned and 27 after validation. No significant behavioral changes were observed, as errors in data uploads persisted. Despite these challenges, the percentage of data filling improved monthly, reflecting gradual learning and improvement. Employee awareness of their abilities was effectively demonstrated, as additional workloads did not hinder performance. To optimize the program, it is suggested that regional apparatus enhance their understanding and commitment to improving data accuracy and aligning employee needs with organizational goals. This would ensure better program outcomes and increased effectiveness.

Keywords: Workload Analysis, Effectiveness, Monitoring and Evaluation

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan yang sangat penting dalam instansi pemerintahan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) sektor publik, yang menjadi kunci untuk tercapainya tujuan suatu organisasi publik. Oleh karena itu, Manajemen Aparatur Sipil Negara (Manajemen ASN) menjadi instrumen yang esensial dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Manajemen ASN melibatkan berbagai upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta profesionalisme dalam penyelenggaraan tugas pokok, fungsi, dan kewajiban kepegawaian. Dalam konteks organisasi publik, manajemen ASN berhubungan erat dengan sistem formal yang dirancang untuk menentukan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai sasaran kerja organisasi serta Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ASN. Selain itu, Manajemen ASN sebagai salah satu pilar penting dalam proses perbaikan birokrasi, bersama dengan aspek kelembagaan dan sistem, dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih baik, transparan, dan akuntabel. (Fardiansyah et al., 2023).

Manajemen ASN bertujuan menciptakan ASN yang berkualitas, kompeten, profesional, dan berintegritas tinggi untuk mendukung birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang optimal. Hal ini diwujudkan melalui penerapan analisis jabatan dan analisis beban kerja, sebagaimana diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Analisis jabatan, menurut Marwansyah, adalah proses sistematis untuk mengumpulkan informasi mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab suatu jabatan, yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Sementara itu, analisis beban kerja bertujuan menentukan jumlah jam kerja yang diperlukan pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas, sehingga memastikan distribusi beban kerja yang proporsional. Pelaksanaan analisis ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020 sebagai

pedoman utama, dengan tujuan menghasilkan PNS profesional, beretika, dan bebas dari pengaruh politik maupun praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Arischa, 2019).

Manajemen ASN merupakan langkah penting dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang terstruktur, salah satunya melalui penerapan Analisis Beban Kerja. Analisis ini bertujuan untuk menentukan kebutuhan pegawai yang ideal di instansi pemerintahan guna mencegah kelebihan beban kerja atau kelebihan pegawai. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011, metode analisis beban kerja digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan dan persediaan pegawai secara nyata. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021 menjelaskan pendekatan analisis ini mencakup hasil kerja, obyek kerja, peralatan kerja, serta tugas per jabatan. Proses pelaksanaannya melibatkan tahapan persiapan, pelaksanaan, hingga verifikasi dan validasi, untuk memastikan perhitungan kebutuhan pegawai dilakukan secara akurat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setiap daerah memiliki kebijakan tersendiri dalam pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Analisis Beban Kerja (ABK) pada perangkat daerah. Di Kota Surabaya, tugas ini dilaksanakan oleh Bagian Organisasi di bawah Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 67 Tahun 2021. Bagian Organisasi bertanggung jawab atas perumusan kebijakan daerah, pemantauan, evaluasi pelaksanaan kebijakan, serta pelaporan kinerja dan reformasi birokrasi. Monev ABK dilakukan oleh Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan dengan memanfaatkan website ABK 2023 sebagai platform utama. Website ini memungkinkan perangkat daerah mengunggah data pendukung yang kemudian dapat diakses dan dievaluasi oleh Bagian Organisasi sebagai pelaksana Monev, sesuai dengan ketentuan Pasal 25 Peraturan Walikota Surabaya Nomor 67 Tahun 2021. Hal ini mendukung proses Monev yang lebih terstruktur dan transparan.

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Analisis Beban Kerja (ABK) pada perangkat daerah sering menghadapi berbagai kendala, termasuk di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Surabaya. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 dan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 87 Tahun 2021, Satpol PP sebagai unsur penunjang pemerintah daerah bertugas melaksanakan kewenangan pemerintahan, tugas pembantuan, dan program layanan, seperti bantuan penertiban, Satpol PP Goes to School, serta layanan dampak perda. Manajemen ASN melalui Analisis Beban Kerja pada Satpol PP diperlukan untuk memastikan jumlah pegawai yang ideal dalam mendukung pelaksanaan program-program tersebut secara efektif. Penerapan Monev ABK menjadi kunci dalam memastikan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan beban kerja, sehingga tugas dan fungsi Satpol PP dapat terlaksana secara optimal.

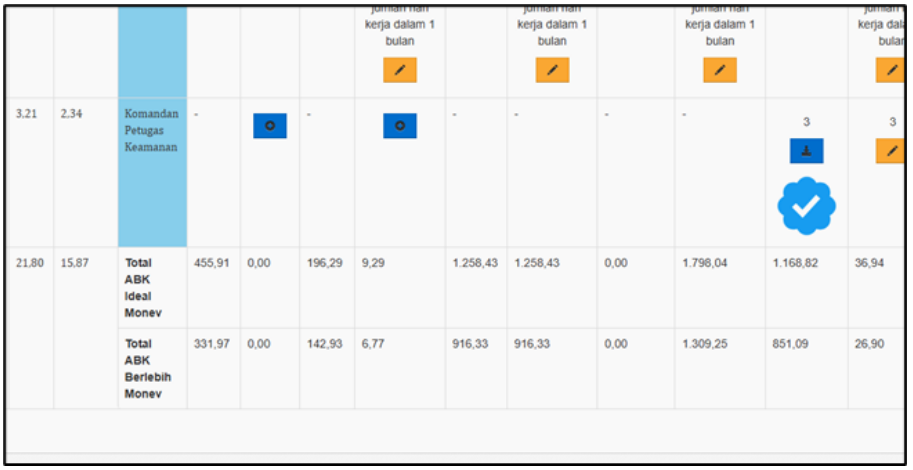
Pelaksanaan Program Monitoring dan Evaluasi dalam Website ABK 2023 terhadap Satuan polisi Pamong Praja Kota Surabaya pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan ditemui beberapa kendala diantaranya terdapat ketidak samaan jumlah pegawai yang dibutuhkan pada saat awal perencanaan dan ketika periode monev berlangsung. Pada awalnya, penginputan kebutuhan pegawai di website ABK 2023 mencatatkan jumlah 16 pegawai, yang menjadi acuan untuk kegiatan monitoring dan

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

evaluasi pada periode tersebut. Namun, dalam pelaksanaannya, jumlah kebutuhan pegawai tersebut meningkat menjadi 27 pegawai. Perbedaan yang cukup signifikan antara data awal dan data pada periode pengisian monev ini menjadi suatu permasalahan yang perlu dianalisis lebih lanjut. Mengingat seharusnya jumlah pegawai pada saat perencanaan tidak berbeda jauh dengan jumlah pegawai pada saat pelaksanaan. Perbedaan yang terlalu jauh inilah yang menjadi bahan kajian sehingga tidak terjadi beban kerja berlebih pada pegawai. Berikut merupakan data yang didapat dari website ABK 2023.

Gambar 1

Jumlah Kebutuhan Pegawai Berdasarkan ABK Berlebih



						jumlah hari kerja dalam 1 bulan		jumlah hari kerja dalam 1 bulan		jumlah hari kerja dalam 1 bulan		jumlah hari kerja dalam 1 bulan
3,21	2,34	Komandan Petugas Keamanan	-		-		-	-	-	-	3	3
21,80	15,87	**Total ABK Ideal Monev**	455,91	0,00	196,29	9,29	1.258,43	1.258,43	0,00	1.798,04	1.168,82	36,94
		Total ABK Berlebih Monev	331,97	0,00	142,93	6,77	916,33	916,33	0,00	1.309,25	851,09	26,90

Sumber: Website Analisis Beban Kerja Tahun 2023 (ABK 2023)

Ditemukan adanya kendala dalam pelaksanaan Program Monitoring dan Evaluasi Analisis Beban Kerja (ABK) 2023 pada jabatan Komandan Petugas Keamanan, yaitu data pendukung yang sama pada dua uraian tugas berbeda: "Melaksanakan kegiatan Sebagai Koordinator Wilayah Pasukan Tibum" dan "Melaksanakan Kegiatan Sebagai Koordinator Wilayah Gakda." Data pendukung yang diunggah untuk kedua uraian tugas tersebut, seperti kegiatan rapat, survei, dan pengaduan warga, menunjukkan kesamaan yang memunculkan pertanyaan terkait validitas dan akurasi penginputan data. Hal ini memerlukan kajian lebih mendalam untuk memastikan apakah kesamaan tersebut mencerminkan realitas pelaksanaan tugas atau terjadi akibat kesalahan teknis dalam pengisian data. Idealnya, setiap uraian tugas memiliki data pendukung yang spesifik dan tidak tumpang tindih, sehingga validasi ini menjadi langkah penting untuk meningkatkan akurasi dan kredibilitas sistem ABK. Berikut merupakan data yang didapat dari website ABK 2023.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti akan melakukan penelitian efektifitas program monitoring dan evaluasi analisis beban kerja dalam website ABK 2023 pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya terkhusus pada Jabatan Komandan petugas Keamanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis Efektifvitas Program Monitoring dan Evaluasi Analisis Beban Kerja dalam Website ABK 2023 Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya pada jabatan pelaksana

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

Komandan Petugas Keamanan.

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. (Sugiyono, 2022:9) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alami (berbeda dengan eksperimen), di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Pengambilan sampel data dilakukan secara purposive, dengan teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi. Menurut Mukhtar dalam (Rais et al., 2020) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Deskriptif kualitatif menggabungkan hubungan atau interaksi dari beberapa variabel penelitian dengan tujuan memahami peristiwa yang sedang diteliti dengan teori tertentu. Adapun tujuan penelitian adalah untuk menemukan serta mengembangkan pemahaman yang bersifat luas dan mendalam terhadap situasi sosial tertentu. Dalam penelitian ini juga ditentukan fokus penelitian, fokus penelitian berfungsi sebagai kerangka acuan dalam pengamatan, sehingga observasi dan analisis hasil penelitian menjadi lebih terarah. Tujuan dari fokus penelitian adalah untuk membatasi ruang lingkup penelitian, sehingga peneliti dapat memilih data yang relevan dan mengabaikan data yang tidak relevan

Dalam hal ini peneliti memusatkan perhatian pada proses monitoring dan evaliasi analisis beban kerja dengan website ABK 2023 studi pada Satuan Polisi Pamong Paraja Kota Surabaya Jabatan Komandan Petugas Keamanan. Pengambilan fokus tersebut karena dinilai dalam proses monitoring evaluasi pada website ABK 2023 terdapat banyak kendala salah satunya pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan. Pada jabatan tersebut masih banyak kekeliruan yang terjadi mulai dari jumlah pegawai yang tidak sesuai dengan perencanaan awal hingga ditemukannya data pendukung yang sama pada uraian tugas yang berbeda. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian lebih bagi peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi indikator efektivitas menurut Bryant dan White pada (Samodra Wibawa, dkk, 1994:65) untuk menilai efektivitas pelaksanaan program monitoring dan evaluasi pada website ABK 2023. Bryant dan White mengusulkan beberapa kriteria tambahan selain tujuan dan target yang terdiri dari waktu pencapaian, tingkat pengaruh yang diinginkan, perubahan perilaku manusia, pelajaran yang diperoleh, dan tingkat kesadaran manusia akan kemampuan dirinya.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yang saling melengkapi untuk memperoleh informasi yang komprehensif. Menurut (Abdussamad, 2021:216) data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi, dengan menggunakan metode purposive sampling untuk memilih informan yang relevan dan berkompeten. Informan utama meliputi staf bidang pengendalian ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat atau yang bertugas mengisi website ABK 2023, staf Jabatan Komandan Petugas Keamanan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, dan Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Sementara itu, data sekunder berupa informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai media

perantara, seperti bahan pustaka, literatur, laporan kegiatan, dan penelitian terdahulu, digunakan untuk mendukung dan memperkaya data primer. Kombinasi kedua jenis data ini memastikan validitas dan kedalaman analisis dalam penelitian.

Kualitas data hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh kualitas instrumen penelitian dan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berfungsi sebagai instrumen utama yang harus divalidasi melalui evaluasi diri, mencakup pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan tentang bidang penelitian, serta kesiapan akademik dan logistik untuk terjun ke lapangan (Sugiyono, 2022:101). Teknik pengumpulan data merupakan langkah krusial untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah penelitian dan tujuan yang ingin dicapai. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti menguji dugaan atau hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori sebelumnya secara empiris (Sugiyono, 2022:104). Dengan kombinasi validasi instrumen dan penerapan teknik pengumpulan data yang tepat, penelitian dapat menghasilkan data berkualitas untuk menjawab pertanyaan penelitian secara akurat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis data yang mencakup empat tahapan utama berdasarkan model Miles dan Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Tahap pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi (triangulasi) untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber, termasuk hasil observasi lapangan, wawancara dengan pemangku jabatan terkait pengisian website ABK 2023, dan dokumen pendukung seperti arsip analisis beban kerja serta peraturan terkait (Sugiyono, 2022:129). Data yang diperoleh kemudian direduksi dengan menyaring informasi penting, merangkum, dan memfokuskan pada aspek-aspek yang relevan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang proses monitoring dan evaluasi analisis beban kerja. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk teks naratif, diagram, atau flowchart untuk mempermudah pemahaman terhadap dinamika penelitian, serta membantu peneliti dalam merencanakan langkah berikutnya. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana kesimpulan awal diuji kembali dengan bukti lapangan. Jika konsisten, kesimpulan tersebut dianggap kredibel dan digunakan untuk menjelaskan efektivitas monitoring dan evaluasi analisis beban kerja melalui website ABK 2023 pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, sesuai dengan teori efektivitas Bryant & White serta pedoman analisis beban kerja.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi Analisis Beban Kerja (Monev ABK) di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, khususnya pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan, berlandaskan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Program ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran kebutuhan riil pegawai sebagai dasar kajian pemenuhan kebutuhan pegawai di perangkat daerah. Pelaksanaan monev berlangsung selama enam bulan, dari Juni hingga November 2023, dengan pemberitahuan awal pada bulan Mei melalui koordinasi

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

dengan perangkat daerah. Pengisian data dilakukan melalui website ABK 2023, di mana perangkat daerah diwajibkan mengunggah data pendukung sesuai uraian tugas yang telah dirumuskan. Proses validasi oleh Bagian Organisasi dilakukan berdasarkan kelengkapan dan ketepatan data yang diunggah, dengan tenggat waktu pengisian dari tanggal 5 hingga 15 setiap bulannya. Meskipun program ini menunjukkan dampak positif dalam menuntut perangkat daerah untuk menyajikan data riil, berbagai kendala teknis masih terjadi, seperti kekeliruan pengisian data akibat sistem yang masih baru. Evaluasi bulanan oleh Bagian Organisasi dilakukan untuk memastikan keberlanjutan program dan memperbaiki kekurangan. Secara keseluruhan, monev ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperlihatkan kebutuhan riil pegawai, meskipun hasilnya bervariasi di setiap bulan, dengan adanya progres positif maupun kekurangan pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan. Berikut merupakan penjabaran hasil peneliti terhadap kegiatan monitoring dan evaluasi analisis beban kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya di Jabatan Komandan Petugas Keamanan menggunakan teori efektivitas program menurut Bryant & White.

1. Waktu Pencapaian

Bagian organisasi memiliki website ABK 2023 yang digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi riil kebutuhan pegawai pada masing-masing Perangkat Daerah pada periode tertentu yaitu pada bulan juni sampai november ada program yang disebut Monev. Pelaksanaan program Monev ABK dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya dilakukan setiap bulan dan diwajibkan memberikan unggahan data pendukung sesuai dengan uraian tugasnnya. Dalam pelaksanaannya Monev ABK mempunyai pencapaian target pada setiap bulannya, Monev memiliki waktu pencapaian yang sudah ditentukan oleh bagian organisasi mulai dari kapan data pendukung itu harus dikumpulkan oleh perangkat daerah hingga tahap validasi oleh para staff bagian organisasi. Pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan, pengisian data pendukung sudah dilakukan tepat waktu setiap bulannya, meskipun masih terdapat beberapa data yang tidak sesuai dengan yang tertulis di website ABK 2023, yang ditandai dengan tanda silang merah. Meskipun ada beberapa data yang kurang valid, pengisian data pendukung tetap dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu, kecuali pada bulan Juni yang kosong. Proses validasi yang dilakukan oleh Bagian Organisasi memberikan catatan untuk perbaikan, dan meskipun terdapat kekeliruan, ketepatan waktu pengisian menjadi hal yang sangat diperhatikan dan diwajibkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kekurangan, upaya untuk memperbaiki dan memenuhi kewajiban pengisian tetap dilakukan dengan konsisten.

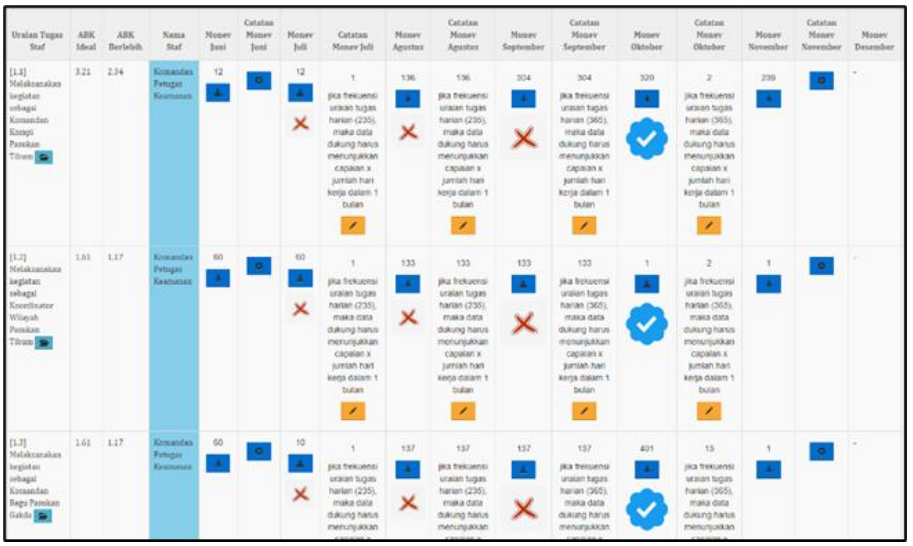
Waktu pencapaian dalam pengisian data pendukung yang dilakukan oleh perangkat daerah telah terlaksana dengan baik dilihat dari data pendukung yang terisi pada setiap uraian tugas dan pada setiap bulan. Meskipun data pendukung yang diunggah masih belum sesuai dengan apa yang sudah tertera dalam uraian tugas, dalam hal ini terlihat capaian yang melebihi dari yang sudah ditentukan pada tahap perencanaan. Akan tetapi ketika data pendukung sudah diunggah tahap validasi akan tetap dilakukan meskipun data pendukung tersebut salah ataupun benar dan nantinya akan diberikan catatan seperti apa yang sudah tertera pada gambar diatas. Selain itu proses validasi oleh Bagian

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

Organisasi juga sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada akhir bulan dan selalu melakukan tahap validasi di setiap bulannya. Sebagaimana hasil wawancara dan observasi pada tabel coding data, waktu pencapaian disini bisa dikatakan terlaksana dengan baik karena data pendukung yang ter unggah pada setiap uraian tugas sudah lengkap yang berarti data pendukung tersebut telah diunggah sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh Bagian organisasi. Karena jika tidak terlaksana maka pada kolom tersebut akan kosong (pada frekuensi bulanan) atau ada tanda setrip. Selain itu tahapan validsi dilakukan pada setiap bulan selalu memberikan catatan yang sesuai dengan kebutuah dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya terkhusus pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan.

Gambar 2

Unggahan Data Pendukung Jabatan Komandan Petugas Keamanan



Sumber: Website Analisis Beban Kerja 2023 (ABK 2023)

2. Tingkat pengaruh yang diinginkan

Dalam pelaksanaan program Monev ABK dalam website ABK 2023 pasti memiliki tingkat pengaruh yang dinginkan oleh pihak Bagian Organisasi karena hal ini menyangkut dengan kebutuhan pegawai perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya Jabatan Komandan petugas keamanan. Bagian organisasi dalam hal ini memantau apakah dalam setiap bulan unggahan data pendukung sesuai dengan uraian tugas dan capaian yang tertulis seperti pada tahap awal perencanaan dan nantinya akan dikorelasikan dengan jumlah kebutuhan pegawainya. Tingkat pengaruh pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan tidak berjalan dengan baik meskipun capaian sudah divalidasi terlihat seperti dalam Gambar 1. Karena ketika data pendukung sudah divalidasi terlihat perbedaan jumlah pegawai yang sangat jauh dari perencanaan awal. Tentunya hal ini akan berpengaruh nantinya dengan jumlah kebutuhan pegawai pada tahun berikutnya apabila data tersebut memang benar benar terjadi ketidaksesuaian. Selain berpengaruh dengan perencanaan ABK di tahun tahun berikutnya hal tersebut berpengaruh juga dengan beban kerja yang berlebih terhadap pegawai Jabatan

Komandan Petugas Keamanan apabila memang terjadi hal tersebut. Olehkarena harus segera diperbaiki oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya karena akan berdampak pada kebutuhan pegawai yang sebenarnya dan akan berdampak juga terhadap beban kerja pada setiap pegawai di Jabatan Komandan Petugas Keamanan. Perencanaan dari perangkat daerah juga harus sesuai dengan kenyataan di lapangan karena untuk menambah kebutuhan pegawai perlu waktu dan perlu dipertimbangkan lagi sehingga tidak terjadi beban kerja yang berlebih pada pegawai.

3. Perubahan perilaku manusia

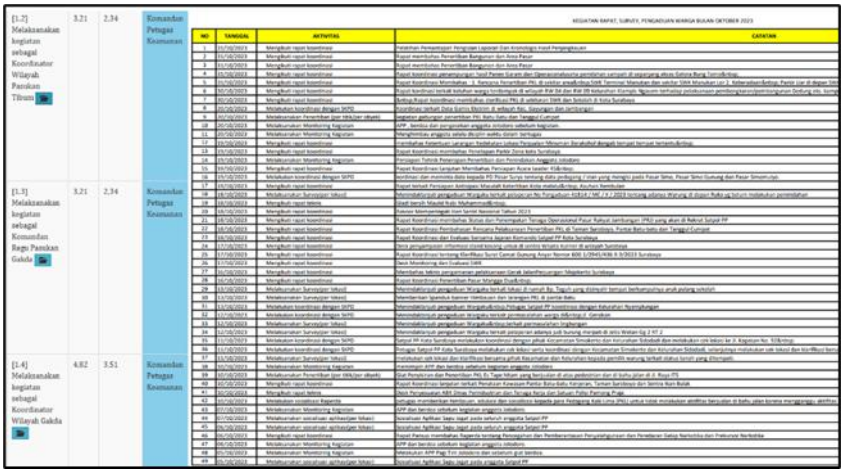
Perubahan perilaku manusia menjadi fokus utama dalam program Monev ABK. Setiap akhir bulan selama periode 6 bulan, evaluasi dilakukan untuk meningkatkan pengisian Monev ABK di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, khususnya pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan. Sosialisasi dan evaluasi bulanan diharapkan dapat mendorong perubahan perilaku yang lebih baik dalam pengisian data. Ditemukan tidak adanya perubahan perilaku manusia yang ditunjukkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya dalam Jabatan Komandan Petugas Keamanan pada hal pengisian data pendukung dan kebenaran data pendukung yang diunggah sesuai dengan ketentuan awal. Data pendukung yang sama persis pada uraian tugas yang berbeda dan capaian yang tidak sesuai dengan ketentuan awal yang membuat rancu dalam proses validasi oleh tim Bagian Organisasi. kesamaan data pendukung didasari karena kesibukan staff pengisi ABK yang terlalu banyak memiliki tugas tambahan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengganti data pendukung yang sama dalam uraian tugas yang berbeda tersebut. Evaluasi bulanan yang dilakukan pun tidak merubah isi dari isian data pendukung yang ada dalam website tersebut. Selanjutnya juga ditemukan data pendukung yang sama pada uraian tugas yang berbeda. Kejadian tersebut didasari karena juga ketidak tahuan dari staff pengisi abk dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya ditambah dengan karena banyaknya beban kerja yang diberikan membuat tidak ada waktu penggantian data pendukung tersebut. Padahal seharusnya tidaklah mungkin dua uraian tugas yang berbeda akan tetapi data pendukung memiliki persamaan yang persis dan tidak ada bedanya.

Tidak adanya perubahan data pendukung yang sudah di unggah oleh pihak pengisi ABK karena tidak cukup waktu untuk terus memperbarui dan membenarkan data pendukung yang sudah diberikan catatan tersebut dengan alasan kegiatan yang sangat banyak di lapangan menjadi dasar unggahan data yang sesuai tersebut masih terus terjadi. Selain itu alasan yang sama juga ditemukan pada hal data pendukung yang sama persis tersebut yang seharusnya tidak mungkin terjadi, karena jika terjadi berarti uraian tugas tersebut memang benar benar tidak dilaksanakan dengan semestinya sehingga harus mengambil data pendukung pada uraian tugas yang lainnya diluar dari uraian tugas tersebut. Seringnya diberikan banyak tugas lain diluar tugas pengisian ABK yang menggakibatkan tidak terselesaikannya perbaikan data pendukung tersebut seharusnya segera dipertimbangkan kembali karena dapat membuat website tersebut terlihat tidak efisien dan evaluasi yang dilakukan setiap bulan akan terlihat tidak dilakukan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap rancu nya proses validasi karena data pendukung tidak diperbarui sama sekali dan bahkan ada data pendukung yang terlihat sama persis di

uraian tugas yang berbeda, yang mana seharusnya kejadian tersebut tidak boleh terjadi. Dalam hal ini bagian organisasi juga sudah memberikan catatan pada setiap bulannya guna perbaikan data pendukung dengan harapan adanya perubahan perilaku yang terjadi pada Jabatan Komandan Petugas Keamnanan dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah Staff pengisi website ABK 2023 akan tetapi hal tersebut tidak dihiraukan oleh perangkat daerah dan dapat menyebabkan kejadian seperti yang sudah dijelaskan bisa terjadi.

Gambar 3

Data Pendukung Sama pada Uraian Tugas Berbeda



Sumber: Website Analisis Beban Kerja 2023 (ABK 2023)

4. Pelajaran yang diperoleh

Dalam program Monev ABK selalu dilakukan evaluasi bulanan oleh pihak bagian organisasi dan diteruskan ke pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Evaluasi dilakukan secara lisan maupun tertulis baik dalam bentuk surat yang akan diteruskan ke bagian Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya atau presentase pengisian yang akan terlihat dalam website ABK 2023. Ditemukan kenaikan yang signifikan terhadap perubahan presentase dalam setiap bulannya. Hal tersebut berarti adanya pelajaran yang diperoleh dari proses evaluasi oleh Bagian Organisasi pada setiap bulannya baik yang disampaikan secara lisan maupun disampaikan lewat website ABK 2023 yang berbentuk presentase monev pada setiap bulannya. terlihat dengan jelas pula pada jabatan Komandan Petugas Keaamanan jumlah uraian tugasnya adalah 7 poin. Pada gambar terlihat pula 7 poin tersebut juga telah diverifikasi oleh pihak bagian organisasi yang berarti adanya pelajaran yang diperoleh dari pelaksanaan program monitoring dan evaluasi analisis beban kerja dalam website ABK 2023. Hal tersebut didasari karena pada setiap bulannya selalu adanya surat yang diberikan oleh bagian organisasi kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya yang sudah peneliti lampirkan dalam lembar lampiran. Berdasarkan wawancara dan observasi yang diolah pada tabel coding data presentase yang terus meningkat pada setiap bulan menunjukkan kepedulian dari pihak pengisi website ABK pada perangkat daerah tersebut terhadap pentingnya perencanaan pegawai dan proses pengisian website tersebut. Staff pengisi ABK di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya juga menambahkan bahwa mereka selalu berusaha memperbaiki kinerja yang sudah ditentukan, yang akan berdampak pula

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

nantinya terhadap evaluasi bulanan pada internal Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Meskipun belum adanya capaian yang tertera hingga 100% tetapi ketika ada kenaikan yang terus terjadi maka kegiatan yang dilakukan berjalan sebagaimana mestinya dan evaluasi yang dilakukan oleh bagian organisasi padda setiap bulannya terlaksana secara optimal meskipun masih ditemukan beberapa data pendukung yang masih kurang sesuai dengan perencanaan awal.

Tabel 1

Presentase Hasil Monev Bidang Tibum

Presentase Hasil Monev Bidang Tibum					
Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
68.89%	68.89%	68.89%	68.89%	98.89%	98.89%

Sumber: Diolah Peneliti dari Website Analisis Beban Kerja 2023 (ABK 2023)

Tabel 2

Total Verifikasi Uraian Tugas

Komandan Petugas Keamanan	ABK Ideal	ABK Berlebih	Total Kebutuhan	Total Terverifikasi
	21,80	15,87	16	7

Sumber: Diolah Peneliti dari Website Analisis Beban Kerja 2023 (ABK 2023)

5. Tingkat kesadaran manusia akan kemampuan dirinya

Tingkat kesadaran manusia akan kemampuan dirinya ini berfokus pada perilaku yang ditunjukkan oleh pelaksana dan staff jabatan setelah dilakukannya Monev ABK ini. Perangkat daerah sering memiliki tugas lain diluar tugas pokok yang sudah tertera, baik itu oleh staff pengisi abk maupun staff jabatan komandan petugas keamanan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka dan mengakibatkan beban kerja yang berlebih pada setiap pegawai. Berdasarkan tabel tersebut terlihat adanya capaian yang berlebih pada uraian tugas nomor satu yang berjumlah 1023 hasil dalam waktu 6 bulan, yang seharusnya hasil dalam satu tahun berjumlah 730. Hal tersebut terjadi karena banyaknya beban kerja yang berlebih pada uraian kerja nomor satu yang seharusnya dicapai pada satu tahun akan tetapi dalam waktu 6 bulan sudah melebihi target dari capaian hasil dalam satu tahun. Pada uraian tugas nomor 3 juga ditemukan hasil yang sudah hamper menyamai target hasil dalam satu tahun yaitu 746 pada 6 bulan sedangkan dalam satu tahun harusnya berjumlah 730 hasil. Pada uraian tugas nomor 6 juga ditemukan capaian yang sudah melampaui dalam satu tahun yaitu berjumlah 377 yang seharusnya berjumlah 365 hasil dalam satu tahun. Sedangkan uraian tugas nomor 7 hanya berjumlah 4 yang mana berarti masih sangat jauh untuk mencapai hasil dalam satu

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

tahun yaitu berjumlah 730 uraian tugas. Hal tersebut berarti pada uraian tugas yang memiliki hasil yang berlebih pegawai menghabiskan waktu yang lebih pula dalam penyelesaiannya yang dapat diartikan pula melebihi beban kerja yang seharusnya. Tetapi dalam kasus seperti ini tidak menjadi masalah pada saat proses pengisian data pendukung ABK pada website ABK 2023 karena ketika kuranglah yang nanti akan lebih dipertanyakan. Ketika berlebih seperti ini nantinya akan diberikan catatan oleh Bagian Organisasi bahwasanya hasil yang dicapai melebihi capaian yang sudah ditentukan dan diharapkan untuk melakukan peninjauan ulah oleh perangkat daerah dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya Jabatan Komandan Petugas Keamanan. Meskipun tidak menjadi suatu masalah tentunya hal tersebut harus segera ditangani dapat pula terjadi penambahan dan perubahan abk yang dilakukan pada tahun tahun berikutnya ketika permasalahan tersebut tidak segera terselesaikan.

Tabel 3

Jumlah Capaian/ Hasil Dalam Enam Bulan pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan

Uraian Tugas	Jumlah capaian/ hasil pada periode monev						Total per uraian
	Juni	Juli	Agust.	Sept.	Okt.	Nov.	
Melaksanakan kegiatan sebagai Komandan Kompi Pasukan Tibum (1)	12	12	136	304	320	239	1023
Melaksanakan kegiatan sebagai Koordinator Wilayah Pasukan Tibum (2)	60	60	133	133	1	1	388
Melaksanakan kegiatan sebagai Komandan Regu Pasukan Gakda (3)	60	10	137	137	401	1	746
Melaksanakan kegiatan sebagai Koordinator Wilayah Gakda (4)	38	13	136	304	1	1	493
Melaksanakan kegiatan pengelolaan data dan informasi pada Satuan Polisi Pamong Praja (5)	38	13	133	133	1	1	319
Melaksanakan kegiatan sebagai Wakil Komandan Pleton Pasukan Tibum (6)	84	17	137	137	1	1	377
Melaksanakan kegiatan sebagai Komandan Regu Pasukan Tibum (7)	-	-	-	-	3	1	4
Total hasil semua uraian tugas dalam periode monev							3350

Sumber: Diolah Peneliti dari Website Analisis Beban Kerja 2023 (ABK 2023)

Penutup (12pt, bold)

Program monitoring dan evaluasi analisis beban kerja pada Jabatan Komandan

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

Petugas Keamanan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kebutuhan pegawai di perangkat daerah tersebut. Program monev yang dilaksanakan selama 6 bulan dari Juni hingga November 2023 bertujuan untuk memperbaiki ketidakjelasan dalam perubahan ABK sebelumnya, yang berdampak pada jumlah perekrutan pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya, ditemukan beberapa kesalahan, seperti ketidaksesuaian antara jumlah kebutuhan pegawai yang direncanakan dengan kondisi setelah monev, adanya data pendukung yang sama pada uraian tugas yang berbeda, serta capaian yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dalam menilai tingkat efektivitas pelaksanaan suatu program Monitoring dan Evaluasi Analisis Beban Kerja pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya diperlukan indikator efektivitas program menurut Bryant & White.

1. Waktu pencapaian, dalam indikator ini waktu pencapaian dalam program Monev ABK dalam website ABK 2023 memastikan apakah proses pengunggahan data pendukung oleh perangkat daerah dilakukan dengan tepat waktu yang dilihat dari ada atau tidaknya data pendukung yang tertera pada website tersebut sesuai frekuensi yang ada. waktu pencapaian dalam pengisian data pendukung yang dilakukan oleh perangkat daerah telah terlaksana dengan baik dilihat dari data pendukung yang terisi pada setiap uraian tugas dan pada setiap bulan pada periode monev tersebut. Berdasarkan hal tersebut indikator efektifitas program terkait waktu pencapaian telah sesuai dan terlaksana dengan baik meskipun dalam unggahan tersebut tidak selalu benar dalam unggahan akan tetapi unggahan tersebut tepat waktu dalam proses pengumpulan dan tidak ada yang kosong pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya sehingga proses validasi dapat terlaksana dengan semestinya.
2. Tingkat pengaruh yang diinginkan, dalam indikator ini tingkat pengaruh yang diinginkan program Monev ABK 2023 adalah pelaksanaan monev yang dilakukan dalam website ABK 2023 sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dari adanya website ini dalam kesesuaian pengisian data pendukung dengan kebutuhan pegawai. Unggahan data pendukung pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan tidak berjalan dengan baik meskipun capaian sudah divalidasi. Karena ketika data pendukung sudah divalidasi terlihat perbedaan jumlah pegawai yang sangat jauh dari perencanaan awal. Berdasarkan hal tersebut indikator tingkat pengaruh yang diinginkan tidak berjalan dengan semestinya dikarenakan ada perbedaan jumlah kebutuhan pegawai pada saat perencanaan yang tercantum dalam website yaitu berjumlah 16 orang dengan kebutuhan pegawai pasca validasi yang berjumlah 27 pegawai.
3. Perubahan perilaku manusia, dalam indikator ini perubahan perilaku manusia berkaitan dengan bagaimana perubahan perilaku manusia yang disini adalah Jabatan Komandan Petugas Keamanan dalam Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya selaku perangkat daerah yang mengisi website tersebut dan ditemukan pengisian data pendukung dan kebenaran data pendukung yang tidak ada perubahan. Hal tersebut didasari karena dapat dilihat dari website yang selalu sama dalam hal data pendukung disetiap bulannya, yang seharusnya apabila data pendukung salah harus

Inovant, Volume 3, Nomor 1, 2025
Halaman 169-184
ISSN 3025-9894 E-ISSN 3026-1805

segera dibenahi oleh perangkat daerah meskipun perangkat daerah memiliki tugas diluar pengisian website ABK. Berdasarkan hal tersebut indikator perubahan perilaku manusia tidak berjalan dengan baik dikarenakan tidak berubahnya data pendukung yang diunggah dalam website tersebut padahal sudah diketahui bahwa data tersebut tidak benar.

4. Pelajaran yang diperoleh, dalam indikator ini berkaitan dengan Jabatan Komandan Petugas Keamanan Satuan Polisi Pamong Praja mendapatkan Pelajaran dari pengisian website tersebut dan apakah ada hal yang berubah setelah mendapatkan pelajaran yang diperoleh yang dilihat dari presentase pengisian website yang dapat diakses melalui website. Dalam website terlihat presentase yang tinggi dan terus berprogres dari awal pelaksanaan monev hingga monev selesai. Berdasarkan hal tersebut indikator perubahan perilaku manusia dikatakan berjalan dengan baik karena adanya presentase yang tinggi dalam pengisian website yang selalu diatas 90% dan ada progress kenaikan presentase pada setiap bulannya.
5. Tingkat kesadaran manusia akan kemampuan dirinya, dalam indikator ini tingkat kesadaran manusia akan kemampuan masing masing individu diberi Batasan dalam besaran beban kerja, sehingga dalam indikator ini berkaitan dengan bagaimana individu menilai beban kerjanya masing masing. Dalam menilai beban kerjanya Jabatan Komandan Petugas Keamanan selalu memiliki beban kerja yang berlebih yang dikarenakan adanya tugas tambahan yang diberikan diluar uraian tugas yang ada. Meski hal tersebut terjadi tidak berpengaruh dengan tugas yang mereka lakukan selama dilapangan dan bisa dikatakan tidak membebani pegawai. Berdasarkan hal tersebut indikator tingkat kesasdaran manusia akan kemampuan dirinya dikatakan terlaksana sebagaimana mestinya meskipun ada beban kerja yang berlebih yang dapat dilihat dari capaian unggahan data pendukung akan tetapi tidak terjadi masalah pada tugas utamanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai kontribusi dan tinjauan dalam pelaksanaan program Monitoring dan Evaluasi dalam Website ABK 2023 pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya yang akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Perbedaan jumlah pegawai pada Jabatan Komandan Petugas Keamanan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya yang terlampau jauh dari perencanaan ABK yaitu 16 pegawai dan pasca validasi oleh Bagian Organisasi yang berjumlah 27 pegawai karena adanya kekurang pahaman dalam pengisian serta beban kerja yang berlebih akan mengakibatkan beban kerja setiap pegawai dan kebutuhan pegawai pada perencanaan selanjutnya menjadi rancu ketika masih ada kesalahan dalam perihal jumlah pegawai yang tervalidasi. Dalam hal ini alangkah lebih baik dari pihak perangkat daerah lebih diperhatikan lagi dalam hal pengisian website ABK serta melakukan evaluasi berkelanjutan dan diterapkan dengan baik guna terselesaikannya permaalahan serta dilakukannya perhitungan ulang dalam perumusan uraian tugas dan perhitungan beban kerja pegawai.
2. Dengan ditemukannya unggahan data pendukung yang selalu sama dalam uraian tugas yang berbeda serta tidak adanya perubahan yang terjadi akan mengakibatkan

rancunya proses validasi dan tidak efisien dalam proses validasi, alangkah lebih baik apabila dilakukan evaluasi yang berkala sehingga terjadi perubahan yang berarti supaya program monev berjalan lebih optimal. Dalam hal ini perlu diadakannya pendampingan ulang secara intensif dalam pengisian website ABK sehingga dapat tercapainya tujuan dalam pelaksanaan ABK dalam website tersebut.

3. Menindaklanjuti temuan temuan yang tidak sesuai dalam website ABK dalam hal Monev perlu diadakan sistem yang dapat merubah perilaku dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya seperti pemberian penghargaan dan sanksi pada saat dilakukannya Monev. pemberian penghargaan ketika sudah adanya kesesuaian pengisian supaya terbentuknya kebiasaan yang baik dan pemberian sanksi ketika ditemukan ketidaksesuaian dalam pengisian website sehingga ada pemicu untuk dilakukannya pembenahan data pendukung yang tidak sesuai dengan semestinya.

Referensi (12pt, bold)

Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.

Arischa, S. (2019). *ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PENGELOLAAN SAMPAH DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PEKANBARU.*

Peratuan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (2011).

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (2021).

Peraturan Daerah Kota Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya (2016).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja (2020).

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (2017).

Peraturan Walikota Nomor 67 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Surabaya (2021).

Peraturan Walikota Nomor 87 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya (2021).

Rais, A. R. D., Sudrajat, R. T., & Mahardika, R. Y. (2020). *ANALISIS KESALAHAN BERBAHASA MAHASISWA IKIP SILIWANGI DALAM LITERASI MEDIA* (Vol. 505).

Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. ALFABETA BANDUNG.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apratur Sipil Negara (2014).