

# **PROSES MONITORING DAN EVALUASI ANALISIS BEBAN KERJA PADA BAGIAN PENGADMINISTRASIAN UMUM PADA SEKSI KETENTRAMAN DAN KETERTIBAN UMUM KECAMATAN GAYUNGAN KOTA SURABAYA**

## **MONITORING AND EVALUATION PROCESS OF WORKLOAD ANALYSIS IN THE GENERAL ADMINISTRATION DIVISION IN THE SECTION OF PUBLIC ORDER AND SECURITY SECTION , GAYUNGAN DISTRICT, SURABAYA CITY**

**Amanda Rere Binarkasih, Gading Gamaputra**

Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: [gadinggamaputra@unesa.ac.id](mailto:gadinggamaputra@unesa.ac.id), [amanda.20086@mhs.unesa.ac.id](mailto:amanda.20086@mhs.unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Analisis Beban Kerja (ABK) merupakan instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menilai efisiensi dan efektivitas pegawai serta menentukan jumlah kebutuhan aparatur sipil negara (ASN) secara objektif berdasarkan volume kerja. Pemerintah Kota Surabaya telah mengembangkan sistem e-ABK sebagai bentuk transformasi digital dalam pengelolaan data kepegawaian, termasuk di tingkat kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem e-ABK serta proses monitoring dan evaluasi (Monev) di Kecamatan Gayungan, Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan e-ABK di Kecamatan Gayungan telah mengikuti prosedur yang ditetapkan, namun masih terdapat berbagai kendala teknis dan administratif seperti keterlambatan pengunggahan data, ketidaksesuaian bukti dukung capaian kerja, serta tidak lengkapnya pengisian beberapa kolom isian. Proses Monev dilakukan oleh Subkoordinator Umum dan Kepegawaian dengan pendekatan empat indikator evaluasi, yakni penetapan standar, pelaksanaan, peninjauan, dan tindak korektif. Evaluasi terhadap sistem e-ABK menunjukkan bahwa meskipun pelaksanaannya telah berjalan secara sistematis, perlu adanya peningkatan kapasitas SDM dalam pengisian data, ketelitian dalam dokumentasi bukti kerja, serta peningkatan komitmen waktu dalam pelaporan. Penelitian ini merekomendasikan optimalisasi pelatihan e-ABK dan penguatan fungsi pengawasan internal sebagai upaya perbaikan berkelanjutan dalam sistem manajemen kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, khususnya di Kecamatan Gayungan.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, e-ABK, Monitoring dan Evaluasi, ASN, Kecamatan Gayungan, Pemerintah Kota Surabaya

### **Abstract**

Workload Analysis (ABK) is a strategic instrument in human resource management aimed at assessing the efficiency and effectiveness of employees and determining the required number of government employees objectively based on the volume of work. The Surabaya City Government has developed the e-ABK system as a form of digital transformation in managing personnel data, including at the district level. This study aims to analyze the implementation of the e-ABK system as well as the monitoring and evaluation (Monev) process in Gayungan District, Surabaya. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques including in-depth interviews, direct observation, and document study. The results show that the implementation of e-

ABK in Gayungan District has followed the established procedures, but there are still various technical and administrative obstacles such as delays in data uploads, discrepancies in supporting evidence of work achievement, and incomplete data entries in several columns. The Monev process is carried out by the Sub-coordinator of General and Staffing Affairs using four evaluation indicators: standard setting, implementation, review, and corrective action. The evaluation of the e-ABK system indicates that although the implementation is systematic, there is a need to improve human resource capacity in data entry, accuracy in work documentation, and time commitment in reporting. This study recommends optimizing e-ABK training and strengthening internal supervision functions as part of continuous improvement efforts in performance management systems for government employees within the Surabaya City Government, particularly in Gayungan District.

**Keywords:** Workload Analysis, e-ABK, Monitoring and Evaluation, Government Employees, Gayungan District, Surabaya City Government

## **Pendahuluan**

Suatu organisasi, program, dan instansi memiliki banyak komponen yang dibutuhkan agar kegiatan di dalamnya dapat berjalan dengan baik. Salah satu komponen utama yang berperan penting dalam kelancaran suatu organisasi atau instansi untuk menyelesaikan tugasnya adalah manusia. Menurut Henry Tannady dalam Afriliyanto et al. (2020), manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses pengelolaan sekumpulan manusia didalam organisasi menggunakan pendekatan tertentu sehingga tujuan akhir mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui beberapa misi dan program kerja yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar dapat bergerak secara seimbang dan efektif dalam pelaksanaannya. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan dan dapat berdampak pada kerugian operasional, menurut Nasution dalam Khofifa Gobel et al. (2023).

Analisis beban kerja ialah upaya untuk pengidentifikasi jumlah dan kualifikasi karyawan diperlukan guna pencapaian organisasi. Analisis beban kerja merupakan langkah penting didalam mekanisme susunan kebutuhan pegawai, berfungsi sebagai bagian proses perbaikan pelayanan publik di Indonesia. Penting guna mengidentifikasi sejauh mana sumber daya manusia serta perangkat yang diperlukan untuk penyelesaian tugas-tugas tersebut secara efisien, agar dapat memungkinkan mengolah menghasilkan informasi jabatan serta menyajikannya untuk kepentingan program kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan, dan perencanaan diklat. Hasilnya akan digunakan sebagai bahan input untuk penataan maupun penyempurnaan struktur organisasi atau Perangkat Daerah, sehingga Pemerintah Daerah dapat melaksanakannya secara konsisten dan berkesinambungan. Perhitungan Analisis Beban Kerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui uraian, beban kerja, peta, serta bobot jabatan. ABK dapat dipergunakan menganalisis kebutuhan, penetapan kompetensi dan syarat dari suatu jabatan, serta sebagai indikator kinerja pegawai. Kedua analisis ini saling melengkapi, karena analisis beban kerja membantu memastikan keseimbangan dan efisiensi dalam distribusi tugas, sementara analisis jabatan berperan mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia yang efektif. Untuk mengatur jabatan dan beban kerja di instansi pemerintah,

pemerintah memiliki tiga peraturan sebagai acuannya, yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 seputar Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Permendagri no 12 tahun 2008, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021 seputar Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (2020), pada Pasal 6 Ayat 4 dijelaskan bahwasannya pengisian analisis beban kerja dilakukan melalui sistem elektronik.

Saat ini, Kantor Pemerintah Kota Surabaya, Bagian Organisasi dan Kerja Sama, telah memiliki website/aplikasi untuk mempermudah perhitungan ABK (Analisis Beban Kerja) di suatu instansi. Website tersebut bernama e-ABK, yang hanya dapat diakses oleh PNS yang melakukan analisis dan pengisian ABK. *Website* ini dibuat bertujuan untuk menyimpan dan menampilkan suatu informasi pada suatu jabatan berdasarkan uraian tugas yang dilakukan beserta waktu pelaksanaannya pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) seperti Kecamatan. Aplikasi ini dapat menghitung secara otomatis hasil akhir pada suatu jabatan apakah sesuai atau tidak dengan beban kerja yang telah diberikan di setiap tahunnya.



*Gambar Tampilan Login Aplikasi E-ABK*

(Sumber: Aplikasi E-ABK)

Perhitungan Analisis Beban Kerja pada aplikasi ini mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) No. 1 Tahun 2020 yang berisi Pedoman Analisis Beban Kerja. Peraturan tersebut menyatakan bahwa ada empat metode perhitungan kebutuhan pegawai, yaitu pendekatan hasil kerja, pendekatan objek kerja, pendekatan peralatan kerja, serta pendekatan tugas per tugas jabatan. Pada proses pelaksanaan Analisis Beban Kerja di Bagian Organisasi, latar belakangnya adalah hasil kerja yang beragam, seperti satuan hasil kegiatan dan dokumen,

yang kemudian dianalisis Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis tertarik mengangkat judul penelitian 'Analisis Proses Monitoring dan Evaluasi Analisis Beban Kerja pada bagian pegadministrasian umum pada Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Gayungan kota Surabaya.' Penelitian ini bertujuan mengetahui hambatan-hambatan yang menyebabkan banyak data dalam proses pengisian Analisis Beban Kerja tidak dapat tervalidasi. Melalui tugas akhir ini, diharapkan pegawai dapat merasakan dampak positif dari kontribusi penulis, terutama dalam hal monitoring analisis beban kerja yang dilakukan. Monitoring tersebut diharapkan dapat meningkatkan akurasi data capaian yang diunggah, sehingga memungkinkan validasi pada setiap data yang dimasukkan ke dalam sistem analisis beban kerja.

### **Metode**

Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Moleong (2005), pendekatan kualitatif deskriptif ialah metode dimana dikumpulkannya data gambar, kata-kata, serta bukan angka. Diperolehnya data melalui foto, wawancara, catatan lapangan, memo, catatan, dokumentasi, rekaman video. Tujuan metode untuk mengklarifikasi serta memperinci fenomena di masyarakat. Pendit, dalam Anidya & Nada (2019), menyatakan bahwa rancangan untuk memberikan pengalaman yang nyata sekaligus mengkaji lebih dalam makna yang terbentuk di lapangan penelitian melalui interaksi langsung antara peneliti dan objek yang diteliti ialah kualitatif deskriptif. Menurut Mukhtar dalam Novari et al. (2020), metode penelitian kualitatif deskriptif ialah metode penemuan pengetahuan terkait penelitian pada waktu tertentu. Berdasarkan deskripsi tersebut, metode kualitatif deskriptif dapat disimpulkan sebagai jenis penelitian yang menggunakan kata-kata sebagai data utama, diperoleh dari hasil wawancara melalui interaksi langsung antara peneliti dan objek penelitian, untuk mengkaji lebih dalam permasalahan atau fenomena yang terjadi di masyarakat pada waktu tertentu.

Penelitian dengan metode ini didasarkan penelitian-penelitian sebelumnya Analisis Beban Kerja (ABK) serta telah dirangkum dalam tabel penelitian terdahulu. Hal ini juga dijelaskan dalam Permenpan RB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja, yang mencakup tahapan seperti metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Melalui metode ini, peneliti dapat secara lebih mendalam menjelajahi permasalahan yang tidak dapat sepenuhnya dipahami melalui statistik atau angka. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan peneliti memperoleh pemahaman baik bagaimana Analisis Beban Kerja (ABK) dilaksanakan dalam proses monitoring dan evaluasi.

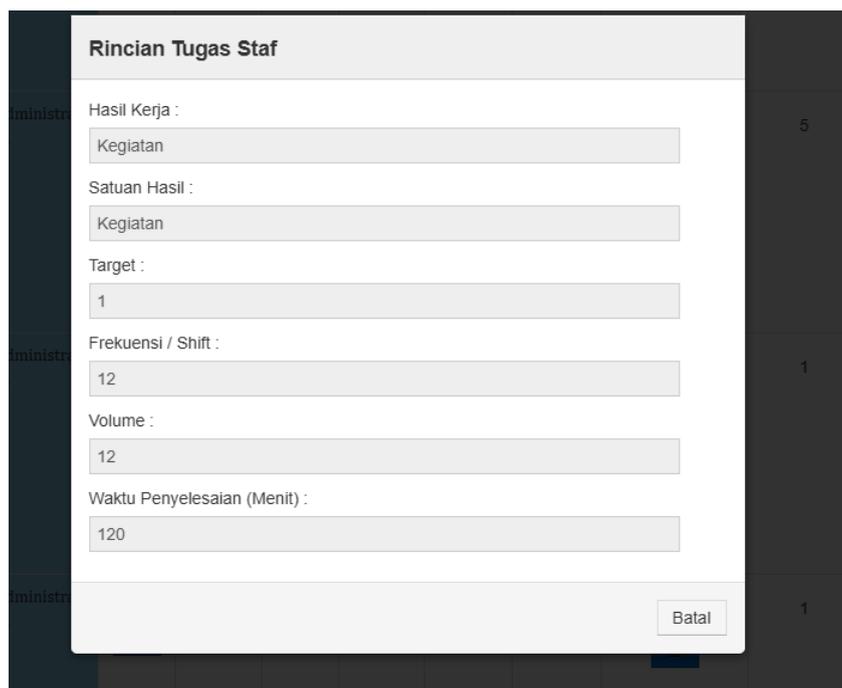
## Hasil dan Pembahasan

### 1) Menetapkan standart

#### a. Jumlah Capaian Minimal

Program-program yang dijalankan oleh suatu instansi pemerintah biasanya memiliki standar yang harus dipenuhi. Salah satu standar tersebut adalah penetapan jumlah capaian minimal yang telah ditentukan sebelumnya. Jumlah capaian minimal adalah standart atau target terendah yang harus diacapai dalam melakukan suatu kegiatan, program. Istilah ini juga merujuk pada evaluasi kinerja, monitoring, dan perencanaan kerja, termasuk dalam analisis beban kerja. Standar ini tidak hanya berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan program, tetapi juga menjadi dasar untuk melakukan evaluasi pelaksanaan program secara sistematis dan terukur.

Hal ini diharapkan dapat memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Menetapkan standart jumlah capaian ini dilakukan oleh Bagian Organisasi yang diberikan untuk seluruh OPD yang ada dikota Surabaya salah satunya adalah bagian Pengadministrasian Umum Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Gayungan kota Surabaya



The image shows a screenshot of a web-based form titled "Rincian Tugas Staf". The form contains several input fields with the following values:

Field Label	Value
Hasil Kerja :	Kegiatan
Satuan Hasil :	Kegiatan
Target :	1
Frekuensi / Shift :	12
Volume :	12
Waktu Penyelesaian (Menit) :	120

At the bottom right of the form, there is a button labeled "Batal".

Pada gambar diatas tertera bahwa capaian minimal/target yang diberikan kepada bagian ini

dengan uraian tugas penyelesaian permasalahan keamanan dan ketertiban yaitu sejumlah 1 dengan frekuensi 12 yang artinya wajib dilakukannya pengisian ABK sejumlah 1 dalam setiap bulannya. Dalam melakukan monev pada bulan Juni 2024, hasil capaian ini didapat berdasarkan observasi/kuisisioner yang dilakukan pada setiap OPD sebelumnya. Selanjutnya, untuk mencari capaian minimal dalam menjalankan tugasnya untuk menghitung jumlah beban kerja minimal atau capaian minimal pada setiap tahun selanjutnya OPD Bagian Organisasi melakukan perhitungan yang merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Tahun 2020.

## **2) Pelaksanaan**

### **a. Pengukuran tingkat kesesuaian antara uraian tugas dan bukti**

Pengukuran tingkat kesesuaian antara uraian tugas dan bukti adalah proses evaluasi untuk menilai sejauh mana tugas yang telah ditetapkan dalam deskripsi jabatan atau dokumen kerja terlaksana sesuai dengan standar yang diharapkan, serta didukung oleh bukti capaian yang konkret dan terukur. Dalam analisis beban kerja, pengukuran ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan kepada individu atau unit kerja tidak hanya dijalankan, tetapi juga menghasilkan output yang relevan dan sesuai dengan tujuan organisasi. Proses ini melibatkan perbandingan antara uraian tugas, yang berisi tanggung jawab dan kegiatan yang harus dilakukan, dengan bukti capaian berupa dokumen, laporan, atau hasil kerja lain yang menunjukkan realisasi tugas tersebut. Hasil pengukuran ini memberikan informasi penting tentang efektivitas pelaksanaan tugas, sejauh mana beban kerja dialokasikan secara proporsional, dan apakah sumber daya yang tersedia telah dimanfaatkan secara optimal. Pengukuran kesesuaian juga berfungsi untuk mengidentifikasi masalah seperti tugas yang tidak selesai, hasil kerja yang tidak sesuai target, atau ketidakseimbangan alokasi beban kerja. Dengan demikian, instansi dapat mengambil langkah perbaikan, seperti redistribusi tugas, penyesuaian standar kerja, atau pemberian dukungan tambahan bagi pegawai.

Berdasarkan analisis beban kerja pada sistem e-ABK seperti yang ada pada gambar 4.7, bagian ini tercatat melakukan pengosongan kolom pengisian untuk beberapa bulan serta mengunggah bukti capaian yang tidak sesuai dengan standar. Bukti yang diunggah sering kali tidak mencantumkan nama kegiatan, tanggal, bulan, dan tahun pelaksanaan sehingga tidak dapat divalidasi oleh sistem. Sebagai langkah korektif awal, bagian ini diminta untuk mengisi capaian dan mengunggah bukti capaian yang sesuai dengan ketentuan.

Data Urutan Tugas Staf																			
No	Jabatan Struktural	Tugas dan Fungsi	Urutan Tugas Staf	ABK Ideal	ABK Berubah	Nama Staf	Measur Juni	Catatan Measur Juli	Measur Juli	Catatan Measur Agustus	Measur Agustus	Measur September	Catatan Measur September	Measur Oktober	Catatan Measur Oktober	Measur November	Catatan Measur November	Measur Desember	Catatan Measur Desember
1	Kepala Seksi Ketertarikan dan Kelembutan Usman Kecamatan Garangan	menyapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan program kerja dan pemantauan teknis di Seksi Ketertarikan dan Kelembutan Usman	(1.1) mendokumentasikan kegiatan dan rencana kegiatan pada aplikasi measur	0.66	0.33	Pengadministrasi Usman	1	1				1		1	0				
2	Kepala Seksi Ketertarikan dan Kelembutan Usman Kecamatan Garangan	melaksanakan pengurusan dan pendaftaran di Seksi Ketertarikan dan Kelembutan Usman	(2.1) menginput surat masuk dan surat keluar di aplikasi Measur	0.57	0.42	Pengadministrasi Usman	5	5				5		5	1				
			(2.2) membuat SPK Kegiatan	0.10	0.07	Pengadministrasi Usman	5	5				5		5	0				
			(2.3) Penyelesaian permasalahan kearsifan dan ketertarikan	0.02	0.01	Pengadministrasi Usman	3	3				1		1	1				

### 3) Meninjau dan Menilai Capaian

Meninjau capaian berarti memeriksa hasil yang telah dicapai untuk memastikan apakah sudah sesuai dengan tujuan dan target yang ditetapkan. Proses ini membantu memahami sejauh mana pencapaian tersebut tercapai. Sedangkan, Menilai capaian berarti mengevaluasi tingkat keberhasilan pencapaian tersebut. Proses ini membandingkan hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan untuk melihat apakah tujuan tercapai dengan baik dan dampaknya terhadap tujuan jangka panjang. Meninjau dan menilai capaian dalam aplikasi E-ABK terkait Analisis Beban Kerja (ABK) merupakan langkah penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Aplikasi E-ABK dirancang untuk memfasilitasi proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data terkait beban kerja, sehingga memungkinkan penilaian kinerja secara terukur dan berbasis data. Proses ini dimulai dengan mengakses data capaian yang telah diinput ke dalam sistem, termasuk indikator kinerja utama (IKU), volume kerja, waktu penyelesaian tugas, dan tingkat kesesuaian alokasi beban kerja.

### 4) Tindakan korektif

Tindakan korektif adalah sebuah Tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki kesalahan dan mencegah terulangnya masalah serupa. Tindakan korektif dalam konteks monitoring dan evaluasi (MONEV) dilakukan berdasarkan hasil analisis terhadap data atau laporan yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan target, kebijakan, atau prosedur. Dalam analisis beban kerja (ABK), tindakan korektif menjadi langkah strategis untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini diawali dengan mengidentifikasi masalah yang muncul selama analisis, seperti kesalahan dalam mengunggah bukti capaian kerja atau adanya beban kerja yang tidak merata pada individu atau unit tertentu. Berdasarkan hasil evaluasi, tindakan

korektif bertujuan menciptakan sistem kerja yang lebih terorganisir, adil, dan produktif. Dengan koreksi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan tim sekaligus memastikan sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif untuk mencapai target strategis. Tindakan korektif awal dilakukan pada system aplikasi dalam pengisian ABK yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan sebelum berdampak pada keseluruhan proses evaluasi.

### **Penutup**

Dalam pelaksanaan program monitoring dan evaluasi analisis beban kerja pada bagian pegadministrasian umum pada Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Gayungan kota Surabaya memiliki tujuan untuk memperoleh Gambaran mengenai kondisi rill kebutuhan pegawai dan beban kerja yang diberikan kepada yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut ditemukan kesalahan dalam jumlah kebutuhan pegawai yang direncanakan dengan pasca money, ditemukannya data pendukung yang tidak sama pada uraian tugas yang ada, capaian yang tidak sesuai, dan pengkosongan kolom pengisian ABK. Dalam menilai hal tersebut pihak bagian organisasi melakukan suatu pelaksanaan melalui program Monitoring dan Evaluasi Analisis Beban Kerja pada bagian pegadministrasian umum pada Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Gayungan kota Surabaya menggunakan proses program MONEV, dalam indikator tersebut program Monev ABK dalam website ABK 2023 memastikan apakah dalam pengisiannya pelaksanaan yang dilakukan telah sesuai oleh standart yang ada, Berdasarkan hasil observasi di Kantor Pemerintahan Surabaya, peninjauan dan penilaian capaian ABK dilakukan oleh pegawai Bagian Organisasi melalui aplikasi E-ABK. Tim MONEV dari Bagian Organisasi memverifikasi bukti capaian yang diunggah oleh pegawai untuk memastikan relevansi dan kesesuaian dengan tugas yang dijalankan. Peninjauan ini bertujuan memastikan data yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Proses MONEV ABK di Bagian Organisasi Kota Surabaya berlangsung terstruktur dan transparan, memungkinkan penyesuaian dan koreksi berdasarkan hasil evaluasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada indicator meninjau dan menilai bukti capaian yang dilakukan oleh pihak organisasi kepada OPD yang bersangkutan telah sesuai dan telah dilakukan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada, Tindak korektif bertujuan untuk mengatasi penyimpangan atau masalah yang ditemukan dan mencegah agar masalah serupa tidak terulang di masa depan. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah yang muncul selama analisis, seperti kesalahan dalam mengunggah bukti capaian kerja atau ketidakseimbangan beban kerja yang merata pada individu atau unit tertentu. Pada hasil penelitian Di Bagian Organisasi Pemerintahan Kota

Surabaya, tim penilai MONEV menjalankan tugasnya dengan memberikan pemantauan berkala dan mencatat kesalahan pada kolom catatan dalam sistem aplikasi E-ABK.

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 bagian pegadministrasian umum pada Ketentraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Gayungan kota Surabaya yang akan dijabarkan sebagai berikut :

a. Ditemukan beberapa masalah, seperti kesalahan dalam mengunggah bukti capaian dan pengosongan kolom pengisian pada sistem e-ABK. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, masalah ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai dalam mengisi ABK pada sistem e-ABK tahun 2023. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar dilakukan sosialisasi langsung kepada OPD yang mengalami kendala. Hal ini dikarenakan tindak korektif yang hanya dilakukan melalui sistem web sering kali tidak cukup efektif bagi pegawai yang kurang memahami cara kerja sistem e-ABK

b. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan, diketahui bahwa mayoritas pegawai di Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, bukan berasal dari kelompok usia muda. Sebagian besar dari mereka belum sepenuhnya mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu, apabila sosialisasi secara langsung belum dapat dilaksanakan karena keterbatasan jumlah pegawai, waktu, atau pertimbangan tingkat urgensi, penulis menyarankan agar dibuatkan video tutorial mengenai tata cara pengisian Analisis Beban Kerja (ABK). Dengan adanya video tutorial ini, diharapkan para pegawai dapat lebih memahami prosedur yang benar dalam mengisi ABK pada sistem aplikasi.

c. Dilakukannya pendampingan secara berkala dalam rangka memberikan bimbingan dan arahan kepada pihak-pihak terkait dalam proses pengisian dokumen analisis beban kerja, sehingga setiap jabatan yang bersangkutan dapat memahami serta melaksanakan pengisian tersebut dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku

## Referensi

Afriliyanto, J., Darmawan, K., & Muttaqien, F. (2020). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru Kota Malang*. 3(2), 101–104.

Alwi, A., Ferils, M., & Junaeda. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian. *Forum Ekonomi*, 22(2), 334–342. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>

Anidya, E. F., & Nada, F. S. A. (2019). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Perpustakaan IAIN Tulungagung. *Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip*

- Dan Dokumentasi*, 11(1), 22–29. <https://doi.org/10.15548/shaut.v11i1.99>
- Effendy, F., & Nuqoba, B. (2017). Sistem Monitoring Online untuk Perusahaan Multi Cabang. *ProTekInfo(Pengembangan Riset Dan Observasi Teknik Informatika)*, 3(1), 55–59. <https://doi.org/10.30656/protekinfo.v3i0.59>
- Gracetantiono, A., & Wasito, B. (2021). *Implementasi Widgets Builder untuk Monitoring Kinerja Sistem Komputer dengan Menggunakan Rainmeter*. 1–8.
- Kamoda, A. P. D. A. (2020). Evaluasi Pelayanan Publik Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polisi Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Politico*, 9(4), 1–15.
- Khofifa Gobel, Usman Moonti, & Agil Bahsoan. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart. *JOURNAL of ECONOMIC and BUSINESS EDUCATION*, 1(1), 819–820.
- Kriyantono. (2020). Metode Wawancara Dalam Penelitian Kualitatif. *Teknik Pengumpulan Data*, i, 16–28. [https://kc.umn.ac.id/14232/5/BAB\\_III.pdf](https://kc.umn.ac.id/14232/5/BAB_III.pdf)
- Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa
- Mey, Tania Ekawati. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang." *The World of Business Administration Journal* (2021): 43–52. Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *E-Proceeding of Management*, 8(5), 4428–4441.
- Moleong. (2005). Metode Penelitian Kualitatif. *Metode Penelitian Kualitatif*, 48–61.
- Mustofa, M. L. (2012). *Monitoring dan Evaluasi: Konsep dan Penerapannya bagi Pembinaan Kemahasiswaan* (I, Issue I). UIN-MALIKI Press (Anggota IKAPI).
- Nawawi. (2012). *Pengertian Manajemen*.
- Novari, S., Herryanto, D., Studi Manajemen Informatika, P., & Mahakarya Asia, U. (2020). SISTEM INFORMASI KEUANGAN DESA PADA DESA MAKARTITAMA KEC. PENINJAUAN MENGGUNAKAN EMBARCADERO XE2. *JSIM: Jurnal Sistem Informasi Mahakarya*, 02(2), 20–25.
- PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1 TAHUN 2020 TENTANG PEDOMAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA, 1 (2020).
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI FARMASI INDONESIA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI. *Jurnal Riset Akuntansi Dan*

- Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Rahayu, Monita, and Sutresna Juhara. "Pengukuran Waktu Baku Perakitan Pena Dengan Menggunakan Waktu Jam Henti Saat Praktikum Analisa Perancangan Kerja." *Jurnal Pendidikan dan Aplikasi Industri (UNISTEK)* 7.2 (2020): 93.
- Rahmawati, D. F. (2022). *PARTISIPASI PEMUDA KARANG TARUNA DALAM PENGEMBANGAN POTENSI DESA WISATA (studi di Desa Linggalaksana Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya)* [UNIVERSITAS SILIWANGI TASIKMALAYA]. <http://repositori.unsil.ac.id/8350/>
- Rambe, R. N., Putriana, A., Siregar, A. R. F., Siregar, R. F., Daulay, S. A., & Napitupulu, Z. S. B. (2023). Penerapan Evaluasi Pembelajaran Membaca di Kelas Tinggi. *Masaliq*, 3(5), 858–869. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i5.1389>
- Renatha, N. (2019). *REPRESENTASI HEDONISME DALAM MEDIA SOSIAL INSTAGRAM @AWKARIN*. UNIVERSITAS SEMARANG.
- Sarnia, S., Manaf, S., & Mahmud, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Tenaga Kesehatan Dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Siontapina Kabupaten Buton. *Administratio Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 50–64. <https://doi.org/10.55340/administratio.v11i1.742>
- Suryana, A. (2019). STRATEGI MONITORING DAN EVALUASI (MONEV) SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL SEKOLAH. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Thabrani, G. (2022). *Monev (Monitoring dan Evaluasi): Pengertian, Tujuan, Perbedaan, dsb*. Serupa.Id. <https://serupa.id/monev-monitoring-dan-evaluasi-pengertian-tujuan-perbedaan-dsb/>
- Walinegoro, B. G., & Fitriyono, J. (2023). Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara: Praktik Dan Peluang Inovasi. *Civil Service Journal*, 17(1), 15–27. <https://doi.org/10.61133/pns.v17i1.404>
- Wibowo, T. H. (2020). *MEMBANGUN INTEGRATED DEVICE ELECTRONIC TERNAK AYAM BROILER DENGAN FUZZY BERBASIS INTERNET OF THINGS (IoT)* [UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO]. <http://eprints.umpo.ac.id/6311/>
- Yatiningrum, A., Supriyono, S. and Ruslan, M. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Kerja,

Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*. 4, 2 (Sep. 2016), 1 - 18.

Zuraidha, A. A. (2010). *EVALUASI PENERAPAN SISTEM ANGGARAN BERBASIS KINERJA DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN BLUD (Studi Kasus pada RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan)* Aliefiah. 50–57. <http://etheses.uin-malang.ac.id/2279/12/115200>