

**Penerapan Analisis Beban Kerja pada Jabatan Pelaksana Pengolah
Data dan Informasi di Sekretariat Dinas Perpustakaan dan
Kearsipan Kota Surabaya**

**Applying Workload Analysis to the Data and Information
Processing Position within the Secretariat of the Surabaya City
Library and Archives Office**

Elsi Tri Amelia¹, Weni Rosdiana²

¹Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya
email: elsi.21038@mhs.unesa.ac.id

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

Abstrak

Analisis beban kerja adalah metode sistematis untuk menilai efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi berdasarkan volume pekerjaan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum terbentuknya tim analisis beban kerja dan ketidakseimbangan antara jumlah pegawai ideal dengan pegawai yang tersedia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan analisis beban kerja pada jabatan Pengolah Data dan Informasi di Sekretariat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus penelitian mengacu pada tahapan analisis beban kerja menurut Perka BKN No. 9 Tahun 2022 dan Permenpan RB No. 1 Tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap persiapan belum optimal karena belum dibentuk tim khusus. Pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan berdasarkan tugas per tugas dengan perbedaan dalam asumsi waktu kerja efektif, yaitu 75.000 menit/tahun dan 103.000 menit/tahun, yang menghasilkan perbedaan jumlah kebutuhan pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan kebutuhan ideal sebanyak 3 pegawai, namun realisasi saat ini hanya 2 pegawai. Verifikasi dan validasi dilakukan melalui Surat Keputusan hasil perhitungan. Saran yang diberikan meliputi pembentukan tim analisis beban kerja, pemenuhan kebutuhan pegawai, penggunaan metode observasi dan wawancara, serta pendampingan kepada pejabat terkait.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, Kebutuhan Pegawai, Eksisting, Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022

Abstract

Workload analysis is a systematic method to assess the effectiveness and efficiency of organizational performance based on work volume. This research was motivated by the absence of a workload analysis team and the imbalance between the ideal number of employees and available employees. The purpose of this study was to describe and analyze the application of workload analysis in the position of Data and Information Processor at the Secretariat of the Surabaya City Library and Archives Service. This research uses descriptive qualitative methods with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. The focus of the research refers to the stages of workload analysis according to Perka BKN No. 9 of 2022 and Permenpan RB No. 1 of 2020. The results showed that the preparation stage was not optimal because a special team had not been formed. Data collection only uses questionnaires. Data processing was carried out on a task-by-task basis with differences in the assumption of effective working time, namely 75,000 minutes/year and 103,000 minutes/year, which resulted in differences in the number of employee requirements. The calculation results show that the ideal requirement is 3 employees, but the current realization is only 2 employees. Verification and validation is done through the Decree of the calculation results. Suggestions given include the formation of a workload analysis team, fulfillment of employee needs, use of observation and interview methods, and assistance to relevant officials.

Keywords: Workload Analysis, Employee Needs, Existing, BKN Regulation Number 9 of 2022

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana dan perencana kebijakan, demi tercapainya tata kelola pemerintahan yang profesional dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Hafidz et al., 2023). Upaya ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, yang mewajibkan penataan ASN berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 32. Ketentuan ini diperjelas dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai dasar pengelolaan ASN secara efektif dan akuntabel. Dalam mendukung pelaksanaan manajemen ASN, setiap instansi diwajibkan menyusun dokumen Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) secara berkala setiap lima tahun dan diperbarui tiap tahun (Madjid, 2021). ABK berfungsi sebagai teknik manajemen untuk memperoleh informasi efektivitas kerja organisasi melalui pengukuran beban kerja secara sistematis, guna menentukan kebutuhan ideal pegawai dan mencegah ketimpangan distribusi tugas (Permatasari, 2021).

Kementerian PANRB melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 dan Badan Kepegawaian Negara melalui Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022, telah

menetapkan pedoman pelaksanaan ABK. Kedua regulasi ini digunakan secara bersamaan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dalam pelaksanaan ABK karena memberikan panduan teknis dan struktur tahapan yang komprehensif (Gamaputra et al., 2023). Implementasi tersebut diperkuat dengan pengembangan aplikasi ABK 2024 yang digunakan di seluruh perangkat daerah, termasuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Dispusip). Namun demikian, penerapan ABK di Sekretariat Dispusip masih menghadapi berbagai hambatan, seperti belum terbentuknya tim ABK yang memenuhi syarat, rendahnya pemahaman pegawai terhadap pengisian aspek ABK, serta ketidaksesuaian antara jumlah pegawai eksisting dan kebutuhan riil jabatan. Berikut merupakan rinciannya.

1. Dalam proses penerapan analisis beban kerja, tahap awal yang krusial adalah pembentukan tim analisis beban kerja, yang bertugas dalam mengumpulkan, menyusun, dan mengolah data beban kerja dalam kurun waktu satu tahun. Pembentukan tim ini harus memenuhi persyaratan serta kriteria yang ditetapkan dalam Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Salah satu ketentuan utama bagi anggota tim adalah harus berasal dari kalangan Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja yang telah mengikuti pelatihan atau bimtek terkait ABK. Tim ini harus terdiri dari minimal tujuh anggota, termasuk Ketua dan Sekretaris. Berdasarkan hasil observasi serta kegiatan pra-penelitian selama masa magang, diketahui bahwa Sekretariat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan belum memiliki tim khusus untuk melaksanakan ABK. Dalam praktiknya, dinas ini lebih banyak melibatkan tenaga kontrak atau pegawai non-ASN, terutama pada jabatan pelaksana Pengolah Data dan Informasi. Namun, pegawai dalam jabatan tersebut belum memperoleh pelatihan atau bimbingan teknis yang sesuai terkait ABK. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam memenuhi kriteria yang diperlukan guna mendukung efektivitas penerapan ABK.
2. Adanya ketidaksesuaian antara jumlah pemenuhan pegawai dengan eksisting pegawai. Hal ini terjadi karena komposisi pegawai di lapangan tidak sejalan dengan kebutuhan jabatan, sehingga memengaruhi pelaksanaan tugas. Ketidakcocokan tersebut menunjukkan bahwa komposisi pegawai tidak proporsional dengan kebutuhan jabatan.

Kesalahan pengisian target terjadi ketika target yang ditetapkan untuk suatu tugas tidak sesuai dengan kapasitas atau kemampuan nyata pegawai. Misalnya, jika pegawai diberikan target penyelesaian tugas yang melebihi kemampuan mereka, hal ini akan menyebabkan beban kerja yang tidak realistis dan berdampak pada kualitas pekerjaan. Sebaliknya, jika target terlalu rendah, pegawai tidak akan terdorong untuk bekerja dengan maksimal, sehingga produktivitas juga dapat terhambat.

Gambar 3
Kesalahan Pengisian Frekuensi

2]	surat keluar	surat keluar	1	-	95	20	0,03	0,02	Pengolah Data dan Informasi	Pengelola Kepegawaian		
3]	Kegiatan	Kegiatan	1	-	165	180	0,40	0,29	Pengolah Data dan Informasi	Pengelola Kepegawaian		

Sumber: Aplikasi Analisis Beban Kerja, 2024

Frekuensi mengacu pada seberapa sering suatu tugas harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beberapa pegawai mungkin kesulitan memahami konsep frekuensi ini dalam ABK, sehingga sering kali terdapat ketidaksesuaian antara frekuensi yang ditetapkan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Misalnya, jika frekuensi terlalu tinggi untuk tugas yang tidak memerlukan penyelesaian sering, atau terlalu rendah untuk tugas yang seharusnya dilakukan lebih sering, hal ini dapat mengganggu distribusi beban kerja dan menyebabkan ketidakseimbangan.

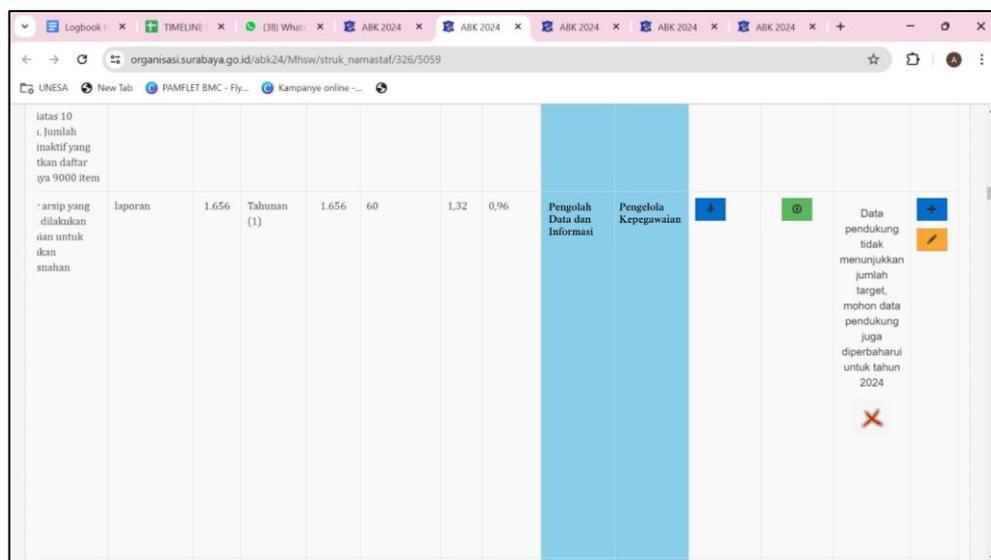
Gambar 4
Kesalahan Pengisian Waktu Penyelesaian

VK	Kegiatan	64	Semesteran (2)	128	120	0,20	0,15	Pengolah Data dan Informasi	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah					
d	berkas	3.581	Bulanan (12)	42.972	180	103,13	75,10	Pengolah Data dan Informasi	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah			waktu penyelesaian seharusnya 10 menit		
Total						111,93	81,50							

Sumber: Aplikasi Analisis Beban Kerja, 2024

Waktu penyelesaian yang ditetapkan dalam ABK sering kali tidak mencerminkan waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sebenarnya. Hal ini bisa terjadi karena perbedaan antara perencanaan dan kenyataan lapangan, di mana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mungkin lebih lama bahkan lebih cepat dari yang diperkirakan. Akibatnya, pegawai bisa merasa tertekan dengan tenggat waktu yang tidak realistis, atau malah tugas menjadi tertunda karena waktu yang tidak mencukupi.

Gambar 5
Kesalahan Pengisian Data Pendukung



The screenshot shows a web browser window with multiple tabs. The active tab is 'organisasi.surabaya.go.id/abk24/Mhsw/struk_namastaf/326/5059'. The page content includes a table with columns for 'laporan', '1.656', 'Tahunan (1)', '1.656', '60', '1,32', and '0,96'. A dropdown menu is open over the table, showing options: 'Pengolah Data dan Informasi', 'Pengelola Kepegawaian', and 'Data pendukung'. A tooltip for 'Data pendukung' is visible, stating: 'Data pendukung tidak menunjukkan jumlah target, mohon data pendukung juga diperbaharui untuk tahun 2024'.

Sumber: Aplikasi Analisis Beban Kerja, 2024

Data pendukung merupakan informasi tambahan yang digunakan untuk mendukung perencanaan ABK, seperti uraian tugas, data kuantitatif, atau laporan pekerjaan. Namun, beberapa data pendukung yang dikumpulkan tidak sesuai atau tidak valid dengan uraian tugas yang ada. Misalnya, data yang tidak relevan atau tidak up-to-date dapat mengarah pada kesimpulan yang salah mengenai beban kerja atau kebutuhan pegawai. Hal ini mengurangi keakuratan analisis dan bisa berdampak pada pengambilan keputusan yang salah, seperti penambahan atau pengurangan pegawai yang tidak tepat.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi Analisis Beban Kerja (ABK) pada jabatan pelaksana Pengolah Data dan Informasi di Sekretariat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya. Pendekatan ini menekankan penggambaran fenomena sosial secara rinci dalam kondisi alami, dengan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data (Sahir, 2021). Metode ini dipilih karena relevan dengan penelitian terdahulu yang juga

menggunakan pendekatan serupa dalam mengkaji pelaksanaan ABK. Fokus penelitian diarahkan pada tahapan pelaksanaan ABK yang mengacu pada dua regulasi utama, yaitu Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja serta Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN. Kedua regulasi tersebut diterapkan bersamaan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dalam pelaksanaan ABK. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada jabatan pelaksana Pengolah Data dan Informasi, yang memiliki peran penting dalam pengumpulan dan penyusunan laporan ABK, meskipun saat ini hanya diisi oleh satu pegawai PNS dan satu pegawai non-ASN yang belum memiliki pelatihan teknis terkait ABK.

Lokasi penelitian dilaksanakan di dua instansi, yakni Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya yang beralamat di Jl. Taman Surya No. 1 dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya yang berlokasi di Mall Pelayanan Publik Siola, Lt. 4, Genteng, Surabaya. Kedua lokasi ini dipilih karena memiliki peran strategis dalam penerapan ABK, baik sebagai pembina dan penyusun kebijakan maupun sebagai instansi pelaksana (Perwali No. 86 Tahun 2021). Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari observasi langsung serta wawancara dengan informan kunci yang ditentukan melalui teknik purposive sampling, yaitu individu dengan kompetensi dan peran langsung dalam pelaksanaan ABK, seperti Kasubbag Kelembagaan dan Anjab, analis SDM, serta staf pelaksana (Abdussamad, 2021). Sementara itu, data sekunder mencakup regulasi perundang-undangan, laporan kegiatan, serta dokumen internal seperti pengisian aplikasi e-ABK (Indriantoro & Supomo, 2013).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan selama lima bulan masa magang di Dispusip dan Bagian Organisasi Sekda, di mana peneliti terlibat langsung dalam proses perencanaan dan input data ABK. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan panduan sistematis terhadap pegawai yang relevan (Sahir, 2021), dan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dari dokumen resmi dan laporan internal (Lestari, 2019). Adapun teknik analisis data menggunakan model interaktif dari (Miles & Huberman, 1994) yang mencakup proses pengumpulan data, reduksi data untuk menyaring informasi penting, penyajian data secara sistematis agar memudahkan interpretasi, serta verifikasi dan penarikan kesimpulan dengan membandingkan temuan di lapangan terhadap teori dan regulasi yang berlaku. Analisis dilakukan secara berulang hingga data mencapai titik kejenuhan (data saturation), guna menjamin keabsahan dan kedalaman temuan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya merupakan salah satu perangkat daerah yang bertugas menyelenggarakan layanan perpustakaan serta pengelolaan kearsipan di lingkup Pemerintah Kota Surabaya. Dalam penerapan ABK, tugas ini berada di bawah Tim Kerja Umum dan Kepegawaian. Meskipun secara struktural terdapat jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur, pada praktiknya

jabatan tersebut sebelumnya belum terlibat langsung dalam pelaksanaan ABK. Selama ini, pelaksanaan ABK lebih banyak ditangani oleh jabatan pelaksana Pengolah Data dan Informasi yang berperan dalam pengumpulan, pengolahan, serta penyusunan laporan terkait beban kerja pegawai. Namun, sejak akhir tahun 2024, setelah adanya penerimaan PPPK, jabatan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama mulai turut serta dalam proses ABK. Dengan keterlibatan jabatan ini, tugas yang sebelumnya sepenuhnya dilaksanakan oleh jabatan Pengolah Data dan Informasi kini didistribusikan sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing. Pembagian tugas ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan ABK di tahun-tahun mendatang, sehingga analisis serta perencanaan kebutuhan pegawai dapat dilakukan secara lebih optimal. Sekretariat Dispusip Kota Surabaya menerapkan ABK berdasarkan Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Selain itu, penyusunan teknisnya mengacu pada Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara. Berikut penjabaran hasil penelitian terhadap penerapan analisis beban kerja.

1. Persiapan

a. Perencanaan proses analisis beban kerja

Dalam pelaksanaan Analisis Beban Kerja (ABK) berdasarkan Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022, perencanaan ABK merupakan langkah awal yang disiapkan oleh Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya, dengan perangkat daerah seperti Dispusip tidak terlibat langsung pada tahap ini. Proses dimulai dengan penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK) yang mencakup rincian kegiatan, anggaran, dan jadwal pelaksanaan, yang menjadi dasar ABK. Selain itu, rapat koordinasi dilakukan untuk mengevaluasi hasil ABK tahun sebelumnya dan merencanakan perubahan kebutuhan pegawai.

Pengembangan aplikasi berbasis teknologi informasi juga diimplementasikan untuk mempermudah pengisian kuesioner dan formulir secara digital, meningkatkan aksesibilitas dan transparansi data. Dengan perencanaan yang matang, koordinasi yang baik, dan pemanfaatan teknologi, pelaksanaan ABK di Dispusip Kota Surabaya berjalan lebih sistematis dan efisien, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Pembentukan tim

Mekanisme selanjutnya dalam tahapan persiapan pada Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022 adalah pembentukan tim. Pembentukan tim dalam ABK merupakan proses pembentukan sekelompok pejabat yang memiliki kewenangan serta memenuhi kriteria sesuai dengan pedoman yang berlaku untuk melaksanakan proses ABK. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa hingga saat ini, Dispusip Kota Surabaya belum memiliki tim khusus yang secara resmi menangani ABK secara menyeluruh. Berdasarkan tabel penanggung jawab ABK di setiap bidang, jumlah pegawai yang bertanggung jawab terhadap ABK masih terbatas, dengan hanya enam orang yang tersebar di berbagai bidang. Di Sekretariat, terdapat dua jabatan yang bertanggung jawab, yaitu Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama dan Pengolah Data dan Informasi. Sementara itu, bidang lainnya masing-masing hanya memiliki satu atau dua pegawai yang menjalankan tugas ABK. Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan Pengolah Data dan Informasi mengungkapkan bahwa para penanggung jawab ABK di Dispusip menganggap diri mereka sebagai tim khusus untuk melaksanakan ABK. Namun, pada kenyataannya, pembentukan tim ABK harus memenuhi persyaratan dan kriteria tertentu sebagaimana diatur dalam Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020 yang berlaku, yakni:

- 1) PNS atau PPPK yang telah mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis analisis jabatan serta analisis beban kerja; dan
- 2) Syarat objektif lain yang ditentukan oleh pejabat berwenang termasuk pengalaman serta kemampuan lain yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas tim.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa para penanggung jawab ABK di Dispusip memang ditunjuk oleh pimpinan perangkat daerah. Namun, dari segi kualitas, terdapat kesenjangan antara persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 dengan pengalaman serta pelatihan yang dimiliki oleh para penanggung jawab saat ini. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang lebih komprehensif agar pelaksanaan ABK dapat dilakukan secara optimal. Berikut merupakan data bimbingan dan pelatihan teknis yang telah diikuti oleh Pengolah Data dan Informasi sebagai penanggung jawab ABK di Sekretariat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya.

- c. Pelaksanaan pengkajian organisasi mengenai tugas pokok dan fungsi, rincian tugas, dan rincian kegiatan

Pengkajian organisasi adalah tahapan penting dalam penyusunan tugas dan fungsi jabatan di Dispusip Kota Surabaya. Proses ini dilakukan oleh Subbagian Kelembagaan dan Anjab Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 45 Tahun 2022 dan Keputusan Menteri Nomor 11 Tahun 2024 mengenai nomenklatur

jabatan, serta Perwalikota Surabaya Nomor 86 Tahun 2021 yang mengatur SOTK Dispusip.

Dalam praktiknya, rincian tugas dan kegiatan jabatan pelaksana Pengolah Data dan Informasi di Dispusip disesuaikan dengan regulasi yang ada, meskipun terdapat fleksibilitas dalam penyusunan rincian kegiatan sehari-hari. Meskipun demikian, proses pengkajian organisasi telah berjalan sistematis, sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memberikan kejelasan tentang tugas pokok, fungsi, dan rincian kegiatan setiap jabatan.

d. Pemberitahuan kepada unit organisasi yang akan menjadi sasaran

Pada tahap pemberitahuan dalam pelaksanaan ABK, koordinasi yang efektif sangat penting. Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya, melalui Subbagian Kelembagaan dan Anjab, mengadakan rapat sosialisasi yang terbagi dalam beberapa sesi untuk memberikan pemahaman mengenai mekanisme, tahapan, dan petunjuk ABK. Sebelum sosialisasi, undangan harus disetujui oleh Sekretaris Daerah dan disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah sasaran ABK. Rapat ini juga mencakup evaluasi hasil ABK tahun sebelumnya dan penyusunan ABK untuk tahun berjalan. Proses pemberitahuan dilakukan secara sistematis sesuai dengan Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022, memastikan kesiapan unit organisasi dalam melaksanakan ABK dengan optimal.

e. Penyampaian formulir ABK dan petunjuk pengisian

Pada tahap penyampaian formulir ABK dan panduan pengisiannya, Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya mengadakan sosialisasi untuk memberikan pemahaman tentang tata cara pengisian formulir dan penggunaan aplikasi ABK. Sosialisasi dilakukan dalam beberapa sesi untuk memastikan pemahaman yang lebih fokus dan mendalam, dengan akses aplikasi diberikan sesuai tingkat jabatan. Penyampaian formulir ABK di Pemerintah Kota Surabaya telah sesuai dengan Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022. Meskipun demikian, di internal Dispusip Kota Surabaya, penyampaian formulir ABK belum terstandar secara formal. Penjelasan pengisian formulir masih dilakukan secara lisan oleh admin, yang dapat menyebabkan pemahaman yang tidak merata dan potensi kesalahan dalam pengisian data, sehingga berisiko mempengaruhi keakuratan hasil ABK.

2. Pengumpulan Data

Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022 menetapkan tiga metode pengumpulan data beban kerja ASN, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi, untuk

menjamin akurasi, objektivitas, serta kesesuaian data dengan kondisi riil. Di Sekretariat Dispusip Kota Surabaya, metode kuesioner telah diterapkan melalui aplikasi Analisis Beban Kerja 2024, namun masih ditemukan banyak kesalahan pengisian karena penanggung jawab tidak melakukan konfirmasi ulang dengan pemangku jabatan yang belum sepenuhnya memahami konsep beban kerja. Metode wawancara belum dilaksanakan secara langsung dengan pemangku jabatan, melainkan hanya saat desk jika terdapat ketidaksesuaian data, sehingga proses verifikasi belum maksimal. Sementara itu, metode observasi belum diterapkan secara langsung oleh internal Dispusip, meskipun sangat penting untuk mencocokkan waktu penyelesaian tugas dengan kondisi nyata. Sebagai upaya untuk meningkatkan validitas data, Subbagian Kelembagaan dan Anjab melibatkan mahasiswa program Kampus Merdeka untuk membantu melakukan observasi lapangan secara langsung terhadap aktivitas kerja jabatan yang bersangkutan.

3. Pengolahan Data

Dalam proses pelaksanaan Analisis Beban Kerja (ABK) berdasarkan Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022, tahap pengolahan data mencakup beberapa langkah penting. Pertama, penyusunan target pekerjaan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang harus dipenuhi oleh setiap jabatan. Di Sekretariat Dispusip, penyusunan target masih ditemukan banyak kesalahan karena kurangnya pemahaman ABK oleh pegawai, sehingga perlu dilakukan sosialisasi dan pendampingan. Setelah itu, verifikasi target dilakukan oleh pimpinan Dispusip dan dilanjutkan dengan desk review oleh Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya.

Selanjutnya, penyusunan standar kemampuan rata-rata dilakukan berdasarkan Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020, dengan mempertimbangkan tugas jabatan dan kinerja pegawai. Namun, di Sekretariat Dispusip, tidak ada kebijakan khusus dalam penetapan standar kemampuan rata-rata selain perhitungan waktu kerja.

Waktu kerja efektif dihitung berdasarkan hari dan jam kerja, dengan total 235 hari kerja efektif dalam setahun dan 1.250 jam kerja efektif. Namun, Pemerintah Kota Surabaya menggunakan angka 103.000 menit/tahun sebagai dasar untuk perhitungan waktu kerja efektif, yang berbeda dari angka 75.000 menit/tahun yang ditetapkan oleh Peraturan Walikota Surabaya Nomor 110 Tahun 2024, nd. Hal ini mengakibatkan perbedaan kebutuhan pegawai, dengan perhitungan waktu kerja efektif 75.000 menit/tahun membutuhkan 4 pegawai, sementara 103.000 menit/tahun hanya membutuhkan 3 pegawai.

Perbedaan perhitungan waktu kerja efektif ini berpengaruh pada jabatan pelaksana Pengolah Data dan Informasi di Sekretariat Dispusip, di mana

kebutuhan pegawai tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang tersedia, yaitu hanya 2 orang. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan beban kerja dan efisiensi tugas. Diperlukan langkah-langkah untuk menyesuaikan jumlah pegawai dengan kebutuhan riil, seperti penambahan pegawai atau distribusi kerja yang lebih optimal.

4. Verifikasi dan Validasi Hasil Perhitungan Kebutuhan Pegawai

Tahap verifikasi dan validasi dalam analisis beban kerja bertujuan memastikan akurasi data dengan kondisi lapangan. Proses ini dimulai dengan penyusunan ABK melalui aplikasi, yang kemudian diverifikasi oleh pimpinan perangkat daerah untuk memastikan kesesuaian tugas, fungsi, dan jabatan. Namun, terdapat kekurangan dalam verifikasi, terlihat dari banyaknya kesalahan data. Setelah koreksi dilakukan, data diverifikasi oleh Tim Analisis Beban Kerja tingkat kota melalui rapat koordinasi. Jika data valid, perhitungan kebutuhan pegawai ditetapkan melalui Surat Keputusan Sekretaris Daerah Kota Surabaya. Meskipun sesuai prosedur, masih terdapat kendala terkait kesesuaian data awal dengan kondisi riil di lapangan. Dengan tahapan ini, diharapkan perhitungan kebutuhan pegawai mencerminkan beban kerja yang ada dan mendukung perencanaan SDM yang lebih efisien.

Penutup

Dalam penerapan analisis beban kerja untuk jabatan pelaksana Pengolah Data dan Informasi di Sekretariat Dispusip Kota Surabaya, proses pelaksanaannya dirancang untuk kurun waktu lima tahun dengan evaluasi tahunan yang dilakukan jika terdapat perubahan. Tahapan analisis beban kerja dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur sesuai dengan Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022. Adapun tahapan-tahapan yang diterapkan dalam pelaksanaan ABK adalah sebagai berikut:

1. Tahap persiapan mencakup perencanaan proses ABK oleh Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya, dimulai dengan penyusunan Kerangka Acuan Kerja dan koordinasi penyediaan fasilitas berupa aplikasi Analisis Beban Kerja 2024. Meskipun belum ada tim khusus, telah ditunjuk penanggung jawab ABK di tiap bidang Dispusip, namun masih terdapat kesenjangan kualitas dari segi pengalaman dan pelatihan. Pengkajian organisasi dilakukan berdasarkan Peraturan Walikota, dan penyampaian formulir serta petunjuk pengisian ABK hanya dilakukan saat desk bersama, belum secara spesifik di internal Dispusip.
2. Tahap pengumpulan data, metode yang digunakan masih terbatas. Pemangku jabatan belum sepenuhnya memahami penggunaan aplikasi ABK 2024, dan penanggung jawab tidak melakukan konfirmasi ulang terhadap isian kuesioner, sehingga masih banyak kesalahan data. Wawancara hanya

dilakukan saat desk dengan Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya jika ditemukan ketidaksesuaian data, tanpa wawancara internal di lingkungan Dispusip. Sementara itu, observasi telah dilakukan melalui program Kampus Merdeka yang melibatkan mahasiswa dalam pengamatan langsung untuk mengumpulkan data beban kerja.

3. Pengolahan data mencakup rekapitulasi dan penyusunan target kerja oleh pemangku jabatan berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing, namun masih banyak kesalahan karena kurangnya pemahaman terhadap ABK. Penetapan standar kemampuan rata-rata mengacu pada Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020. Waktu kerja efektif yang seharusnya 75.000 menit/tahun berbeda dengan praktik di lapangan sebesar 103.000 menit/tahun karena adanya TPP. Perhitungan kebutuhan pegawai dilakukan dengan pendekatan tugas per tugas, menghasilkan estimasi 4 orang jika menggunakan 75.000 menit/tahun dan 3 orang jika menggunakan 103.000 menit/tahun.
4. Verifikasi dan validasi hasil perhitungan kebutuhan pegawai penting untuk memastikan akurasi dan kesesuaian data dengan kondisi lapangan. Meski mengikuti Perka BKN Nomor 9 Tahun 2022, masih ada kendala karena keterlibatan pimpinan Dispusip dalam verifikasi belum optimal. Verifikasi kemudian dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekda dan hasilnya diajukan melalui nota konsep naskah dinas kepada Sekretaris Daerah Kota Surabaya. Hasil akhir perhitungan kebutuhan pegawai ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK) sebagai bentuk finalisasi dari seluruh rangkaian proses verifikasi dan validasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai kontribusi dan tinjauan dalam Penerapan Analisis Beban Kerja pada Jabatan Pelaksana Pengolah Data dan Informasi di Sekretariat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Pada tahapan pembentukan tim analisis beban kerja, Dispusip sebaiknya membentuk tim khusus yang bertanggung jawab atas pelaksanaan analisis beban kerja di instansi. Anggota tim tersebut perlu memiliki kompetensi yang memadai dengan mengikuti bimbingan teknis atau pelatihan yang berkaitan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Langkah ini bertujuan untuk menunjang pelaksanaan tugas serta memastikan proses analisis berjalan secara sistematis dan terstruktur. Dalam hal ini, Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab atas analisis beban kerja di lingkup Pemerintah Kota Surabaya dapat mengajukan kebutuhan diklat melalui penyusunan dokumen standar kompetensi jabatan. Dokumen tersebut selanjutnya akan diverifikasi dan divalidasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Surabaya berdasarkan

- analisis kebutuhan diklat instansi. Dengan demikian, anggota tim analisis beban kerja di setiap instansi, termasuk Dispusip, dapat mengikuti bimbingan teknis atau pelatihan yang sesuai dengan pelaksanaan analisis beban kerja.
2. Saat ini, Dispusip hanya menerapkan metode kuesioner dalam pengumpulan data beban kerja melalui aplikasi Analisis Beban Kerja 2024. Oleh karena itu, disarankan agar metode wawancara dan observasi juga diterapkan di internal Dispusip secara sistematis guna mendapatkan data yang lebih akurat dan objektif. Observasi dapat dilakukan dengan pencatatan langsung terhadap waktu pelaksanaan tugas berdasarkan rumpun jabatan, sedangkan wawancara dapat digunakan untuk menggali informasi lebih dalam terkait kendala dan tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil dari kedua metode ini dapat digunakan untuk menyusun standar waktu kerja yang lebih relevan dengan kondisi aktual di lapangan.
 3. Terdapat kesenjangan antara hasil perhitungan kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang ada di Dispusip. Untuk mengatasi hal ini, Dispusip dapat mengajukan permohonan penambahan tenaga kerja kepada Pemerintah Kota Surabaya melalui Bagian Organisasi Sekda Kota Surabaya dan Bagian Umum, Protokol, dan Komunikasi Pimpinan. Jika pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) baru tidak memungkinkan, Dispusip dapat mengajukan perekrutan tenaga Non-Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS) atau tenaga kontrak untuk mengisi kekosongan jabatan pelaksana Pengolah Data dan Informasi.
 4. Perlunya pendampingan pengisian ABK mengenai aspek beban kerja dan tata cara pengisian ABK secara mandiri pada Aplikasi ABK 2024 kepada seluruh pemangku jabatan di Sekretariat Dispusip sehingga tidak ditemukan kesalahan pada tahap verifikasi dan validasi, hal ini juga nantinya akan memudahkan para penanggung jawab ABK di setiap bidang. Dengan adanya pendampingan tersebut, diharapkan seluruh pemangku jabatan memiliki pemahaman yang sama mengenai prinsip perhitungan beban kerja serta prosedur pengisian yang sesuai, sehingga proses verifikasi dan validasi dapat berjalan lebih cepat, akurat, dan minim revisi.

Referensi

- Abdussamad, Z. (2021). *Buku Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 13). Phys.
- Gamaputra, G., Afianti, N. A., Santana, D., Nauva, M., & Prabowo, D. (2023). *Implementation of Job Analysis and Workload Analysis in Surabaya City Government* (pp. 1424–1434). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-008-4_154
- Hafidz, A., Martadi, Warju, Rosdiana, W., & Gamaputra, G. (2023). *Analysis and Identification of Human Resource Needs in the University Vocational Program*. 1180–

1188. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-008-4_126

- Lestari, D. (2019). *PENINGKATAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DI DESA MASKUNING WETAN KECAMATANN PUJER*. Institut Agama Islam Negeri Jember .
- Madjid, U. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Reformasi Birokrasi*.
- Mamonto, S. W., Syarifuddin, A., & Hasanuddin, R. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. *Master of Management Journal*, 2(1), 267–284.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage Publications.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020*. (n.d.).
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.
- Peraturan Walikota Surabaya Nomor 110 Tahun 2024.
- Permatasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.