

EVALUASI MONITORING ANALISIS BEBAN KERJA MELALUI APLIKASI ABK 2023

THE EVALUATION OF WORKLOAD ANALYSIS MONITORING THROUGH THE ABK 2023 APPLICATION

Salsabila Putri Difa

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

email: gadinggamaputra@unesa.ac.id , salsabila.20091@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Permasalahan efektivitas dan efisiensi kinerja ASN mendorong perlunya penerapan analisis beban kerja yang terukur dan sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan monitoring Analisis Beban Kerja (ABK) pada jabatan Sekretaris Kelurahan Kebonsari, Kecamatan Jambangan melalui penggunaan Aplikasi ABK 2023 yang dikembangkan oleh Pemerintah Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk mengkaji konteks kebijakan, kesiapan input, proses pelaksanaan dan hasil keluaran dari aplikasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun aplikasi telah membantu menyusun beban kerja secara digital dan lebih terstruktur masih terdapat hambatan berupa kendala teknis, kurangnya pelatihan pengguna dan kualitas data yang belum optimal. Data yang tidak lengkap atau tidak valid menyebabkan laporan analisis menjadi bias dan kurang dapat diandalkan sebagai dasar perencanaan kebutuhan pegawai. Penelitian ini merekomendasikan pelatihan berkala, peningkatan literasi digital pegawai hingga pengembangan sistem validasi data otomatis dalam aplikasi. Dengan pembenahan ini, diharapkan ABK dapat menjadi alat manajemen kinerja ASN yang efektif, akuntabel dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, Aplikasi Abk, Asn, Cipp, Monitoring

Abstract

The issues of effectiveness and efficiency in civil servant performance demand the implementation of structured and measurable workload analysis. This study aims to evaluate the monitoring implementation of the Workload Analysis (ABK) for the Secretary of Kebonsari Sub-district, Jambangan District, through the use of the ABK 2023 Application developed by the Surabaya City Government. This research employs a descriptive qualitative method with data collection techniques including observation, in-depth interviews, and documentation. The evaluation uses the CIPP model (Context, Input, Process, Product) to examine the policy context, input readiness, implementation process, and outcomes of the application. The results show that although the application helps digitize and structure workload planning, there are still challenges such as technical obstacles, lack of user training, and poor data quality. Incomplete or invalid data leads to biased reports and unreliable assessments for planning staffing needs. This study recommends regular training, improved digital literacy among civil servants, and the development of automatic data validation features in the system. These improvements are expected to make the ABK application a more effective, accountable, and sustainable civil service performance management tool.

Keywords: Workload Analysis, Abk Application, Civil Servant, Cipp, Monitoring

Pendahuluan

ABK juga menjadi sarana penting dalam reformasi birokrasi berbasis data (*data-driven bureaucracy*) di mana semua kebijakan terkait ASN ditentukan oleh data konkret dan bukan pertimbangan subjektif. Validitas dan reliabilitas data dari ABK menjadi aspek krusial yang tidak bisa diabaikan. Dalam perkembangan administrasi publik modern beban kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kinerja birokrasi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan produktivitas, stres kerja hingga ketidakpuasan kerja yang berdampak pada layanan publik. Penerapan ABK berbasis sistem digital menjadi kebutuhan mendesak di tengah kompleksitas tugas dan dinamika organisasi publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan ASN merupakan langkah penting untuk mendukung *good governance*. Sistem teknologi harus dikembangkan secara partisipatif dengan melibatkan pengguna akhir agar hasilnya tidak hanya efisien secara administratif tetapi juga relevan dalam konteks kerja nyata. Dalam perkembangan administrasi publik modern beban kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kinerja birokrasi. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan produktivitas, stres kerja hingga ketidakpuasan kerja yang berdampak pada layanan publik. Penerapan ABK berbasis sistem digital menjadi kebutuhan mendesak di tengah kompleksitas tugas dan dinamika organisasi publik.

Pemerintah Indonesia terus mendorong terciptanya birokrasi yang efektif, efisien dan akuntabel melalui penerapan sistem merit dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Salah satu komponen penting dalam sistem merit adalah analisis beban kerja (ABK) yang bertujuan untuk menilai jumlah kebutuhan pegawai secara objektif berdasarkan beban kerja aktual yang dihadapi. Di Pemerintah Kota Surabaya pelaksanaan ABK diatur melalui Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Beban Kerja. Implementasi sistem ini dilakukan dengan memanfaatkan Aplikasi ABK berbasis web yang dikembangkan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Aplikasi ini dimaksudkan untuk memfasilitasi pengumpulan data aktivitas, keluaran kerja dan bukti pelaksanaan tugas yang menjadi dasar perhitungan beban kerja pegawai. Pelaksanaan pengisian ABK tahun 2023 di lingkungan Kelurahan Kebonsari menunjukkan adanya berbagai kendala seperti data pendukung yang tidak valid, pengunggahan bukti yang tidak sesuai periode dan kurangnya pemahaman pegawai dalam pengoperasian aplikasi. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap akurasi hasil analisis beban kerja dan perencanaan kebutuhan ASN. Penelitian ini menggunakan model evaluasi CIPP yang dikembangkan oleh Stufflebeam, yang meliputi aspek *Context*, *Input*, *Process* dan *Product*. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh terhadap implementasi kebijakan dan program secara sistematis.

Metode

Dalam wawancara dengan narasumber dari Bagian Organisasi disebutkan bahwa tahun-tahun sebelumnya juga mengalami kendala serupa yang berarti masalah belum sepenuhnya diatasi dari waktu ke waktu. Hal ini menandakan perlunya penyusunan panduan praktis dan monitoring yang lebih intensif. Validitas hasil sangat diperhatikan dengan menggunakan triangulasi sumber data yaitu membandingkan data dari hasil observasi lapangan, dokumen resmi ABK hingga hasil wawancara. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti terhadap pelaksanaan aplikasi tidak bersifat subjektif dan memiliki dasar bukti yang kuat. Wawancara dilakukan secara mendalam dengan teknik probing untuk menggali lebih jauh pengalaman responden terhadap penggunaan aplikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Lokasi penelitian dilakukan di Kelurahan Kebonsari, Kecamatan Jambangan, Kota Surabaya dengan subjek penelitian mencakup Sekretaris Kelurahan, Lurah dan Analis Jabatan dari Bagian Organisasi Pemerintah Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Observasi dilakukan selama lima bulan masa magang termasuk saat pengisian Aplikasi ABK. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur dengan narasumber utama yang berperan dalam pengisian dan pengawasan aplikasi. Dokumentasi meliputi arsip ABK, peraturan dan pedoman teknis. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Model evaluasi yang digunakan adalah CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang memungkinkan peneliti menilai program secara holistik mulai dari kondisi awal hingga hasil akhir implementasi program

Hasil dan Pembahasan

Perbandingan dengan kelurahan lain yang telah berhasil mengimplementasikan ABK secara efektif menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan kultur kerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sistem. Di lingkungan kerja yang terbiasa dengan tertib administrasi dan penggunaan teknologi, aplikasi dapat berjalan lebih optimal. Literatur sebelumnya (Stufflebeam & Coryn, 2014) menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap program berbasis teknologi. Ini juga berlaku dalam konteks aplikasi ABK yang harus senantiasa diperbaharui mengikuti dinamika beban kerja dan kebutuhan organisasi. Selain kendala teknis seperti unggahan file yang tidak terbaca ditemukan pula ketidaksesuaian antara waktu pelaksanaan tugas dan waktu unggah dokumen yang menyebabkan sistem menolak data tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya fitur validasi waktu otomatis agar sistem dapat memberikan notifikasi kepada pengguna jika terjadi

ketidaksesuaian input. Laporan yang dihasilkan oleh sistem bersifat rekapitulatif tetapi tidak disertai dengan analisis komparatif terhadap beban kerja antar posisi atau antar waktu. Pengembangan sistem ke depan perlu mempertimbangkan fitur analisis beban kerja secara longitudinal untuk melihat tren beban kerja dan efektivitas intervensi manajerial. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa keberhasilan aplikasi ABK tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi tetapi juga pada kesadaran dan kompetensi pegawai. Pelatihan intensif dan penyusunan pedoman teknis berbasis studi kasus sangat diperlukan agar pegawai memahami urgensi pengisian data secara valid dan akurat.

Kepemimpinan strategis dari lurah dan pejabat struktural lainnya juga berperan penting dalam keberhasilan program ini. Pemimpin yang aktif mengawasi dan memberikan arahan terhadap pengisian ABK akan menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan transparan. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang telah dibahas aplikasi ABK 2023 masih memiliki ruang untuk perbaikan agar dapat digunakan secara optimal. Pemanfaatan teknologi informasi dalam birokrasi tidak boleh berhenti pada aspek formalitas tetapi harus diarahkan untuk menghasilkan data manajerial yang strategis dan dapat ditindaklanjuti. Pemerintah perlu membentuk tim pemantau yang bertugas melakukan audit berkala terhadap kualitas data ABK. Tim ini juga berperan dalam menyusun laporan rekomendasi kebijakan berbasis data ABK sehingga hasil analisis benar-benar digunakan dalam perencanaan sumber daya manusia secara nasional. Dengan hasil evaluasi yang disajikan secara menyeluruh melalui model CIPP penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah lain dalam melakukan pengembangan aplikasi serupa dan mendorong penggunaan data sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial yang lebih akuntabel dan berkelanjutan. Selain kendala teknis seperti unggahan file yang tidak terbaca ditemukan pula ketidaksesuaian antara waktu pelaksanaan tugas dan waktu unggah dokumen, yang menyebabkan sistem menolak data tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya fitur validasi waktu otomatis agar sistem dapat memberikan notifikasi kepada pengguna jika terjadi ketidaksesuaian input.

Evaluasi berdasarkan model CIPP pada aspek Context menunjukkan bahwa kebijakan pelaksanaan analisis beban kerja telah memiliki dasar hukum yang kuat, yakni mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020. Pemerintah Kota Surabaya melalui Bagian Organisasi telah menyediakan Aplikasi ABK untuk mendukung digitalisasi proses analisis beban kerja. Pada aspek Input, ketersediaan aplikasi, petunjuk teknis dan perangkat keras dan jaringan internet menjadi faktor penting dalam kelancaran implementasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa

pemahaman pegawai terhadap pengoperasian sistem masih kurang. Selain itu, tidak semua pegawai memiliki data dukung yang cukup dan jaringan internet yang stabil. Hal ini berdampak pada keterlambatan penginputan data dan menurunnya validitas hasil pengisian ABK. Aspek Process mengungkap bahwa dalam pelaksanaannya aplikasi telah digunakan secara menyeluruh oleh pegawai Sekretariat Kelurahan. Sering ditemukan ketidaksesuaian antara tugas yang tercantum dengan dokumen bukti pelaksanaan. Misalnya, beberapa tugas bersifat rutin seperti surat-menyurat, tidak dilengkapi dengan bukti dokumen atau gambar pendukung. Kesalahan unggah pada periode waktu tertentu menyebabkan sistem tidak mengakui tugas tersebut sebagai bagian dari analisis beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada miskomunikasi serta kurangnya pelatihan teknis secara berkelanjutan. Pada aspek Product aplikasi mampu menghasilkan laporan analisis beban kerja yang sistematis dan cepat. Kualitas keluaran sangat tergantung pada kualitas input data. Jika data yang dimasukkan tidak akurat atau tidak disertai bukti valid maka hasil perhitungan menjadi bias. Berdasarkan wawancara dengan Analis Jabatan disebutkan bahwa beberapa kelurahan mengisi data yang tidak sesuai hanya untuk memenuhi kewajiban administratif bukan sebagai refleksi beban kerja aktual. Hal ini tentunya mengurangi efektivitas dari tujuan awal penggunaan aplikasi.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Marwansyah (dalam Adawiyah & Sukmawati, 2016) bahwa sistem analisis beban kerja harus didukung oleh integritas data dan pemahaman prosedural dari penggunaannya. Tanpa keduanya teknologi informasi hanya berfungsi secara administratif, bukan sebagai alat manajemen kinerja yang sesungguhnya. Hasil penelitian juga menunjukkan perlunya penguatan kapasitas SDM di tingkat kelurahan agar dapat mengoperasikan sistem secara efektif dan akuntabel.

Efektivitas implementasi ABK 2023 tidak dapat dilepaskan dari konteks kelembagaan, kesiapan sumber daya dan pendekatan kepemimpinan dalam pelaksanaannya. Evaluasi berdasarkan model CIPP secara konsisten menunjukkan bahwa dimensi input dan process merupakan titik kritis yang paling membutuhkan perhatian. Sebagaimana dijelaskan Stufflebeam (2000) model CIPP menekankan pentingnya kesesuaian antara konteks kebijakan dan realitas implementasi di lapangan. Meskipun Pemerintah Kota Surabaya telah menyediakan perangkat digital melalui ABK dan dukungan peraturan teknis tetapi disparitas dalam kapasitas SDM antar kelurahan menjadi kendala tersendiri dalam pencapaian efisiensi dan validitas data. Kegagalan dalam memastikan pelatihan teknis yang merata seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, menjadi ilustrasi dari lemahnya fungsi *capacity building* di lingkungan ASN tingkat kelurahan. Sebagian besar pegawai yang diwawancarai menunjukkan kesulitan dalam mengoperasikan sistem baik karena kurangnya pelatihan maupun akses terbatas terhadap perangkat dan jaringan. Hal ini

sejalan dengan temuan Anggito dan Setiawan (2018) yang menekankan bahwa keberhasilan sistem digital dalam birokrasi sangat bergantung pada kesiapan manusia (human readiness) dan bukan hanya sekadar keberadaan teknologi.

Aspek budaya kerja juga tidak dapat diabaikan dalam menjelaskan keberhasilan atau kegagalan ABK. Di beberapa kelurahan yang telah menerapkan sistem ini dengan baik, ditemukan bahwa budaya administrasi yang disiplin dan dukungan dari pimpinan struktural memainkan peran besar dalam menginternalisasi sistem digital. Sebaliknya pada lingkungan kerja yang masih mengedepankan pendekatan administratif konvensional, aplikasi digital hanya dijadikan formalitas untuk memenuhi persyaratan birokrasi, bukan sebagai alat manajerial strategis (Stufflebeam & Coryn, 2014). Konsep ini juga didukung oleh temuan Gasparyan (2024) yang menunjukkan bahwa digitalisasi birokrasi di Armenia hanya efektif ketika dikerjakan dengan transformasi budaya organisasi secara menyeluruh. Dari sudut pandang teknis, sistem ABK masih mengalami berbagai kendala seperti ketidaksesuaian waktu input dengan pelaksanaan tugas serta tidak adanya fitur umpan balik otomatis. Hal ini menyebabkan banyak data ditolak sistem atau tidak masuk ke dalam perhitungan analisis beban kerja. Rekomendasi untuk mengembangkan sistem validasi waktu dan notifikasi otomatis menjadi sangat krusial. Integrasi sistem ABK dengan presensi digital dan laporan kinerja harian sebagaimana disarankan dalam dokumen, merupakan pendekatan mutakhir untuk memastikan bahwa data yang terkumpul benar-benar mencerminkan beban kerja aktual.

Terdapat urgensi untuk membentuk tim audit internal dan eksternal yang berperan tidak hanya dalam memverifikasi data tetapi juga dalam melakukan pembinaan terhadap aparatur. Penelitian sebelumnya oleh Marwansyah (dalam Adawiyah & Sukmawati, 2016) menekankan bahwa pengawasan berkala terhadap sistem informasi kinerja merupakan syarat mutlak bagi terciptanya manajemen kinerja berbasis data yang akuntabel dan efektif. Hal ini juga berkorelasi dengan pentingnya kolaborasi lintas bidang antara kepegawaian, perencanaan dan teknologi informasi sebagaimana disebutkan dalam rekomendasi penelitian. Pendekatan evaluasi melalui model CIPP terbukti mampu mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga menyangkut manajerial dan struktural. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem analisis beban kerja digital bukan sekadar isu aplikasi, tetapi pada aspek yang lebih luas seperti strategi organisasi, keterbukaan terhadap perubahan dan kemampuan adaptif ASN. Penelitian ini juga menegaskan bahwa ABK seharusnya menjadi bagian integral dari sistem manajemen SDM yang terintegrasi dan berbasis bukti (*evidence-based management*).

Keberhasilan sistem informasi publik sangat ditentukan oleh kombinasi antara infrastruktur teknologi, proses kerja yang terdigitalisasi, dan tata kelola yang inklusif. Oleh karena itu, dalam

konteks ABK perlu ada upaya serius dari pimpinan daerah untuk memperkuat ketiga elemen tersebut. Termasuk di dalamnya adalah penerbitan kebijakan teknis yang mendorong standarisasi format data, peningkatan literasi digital ASN dan penguatan mekanisme penghargaan bagi unit kerja yang mampu menunjukkan kualitas pelaporan ABK yang baik. Sebagian besar pegawai tidak memiliki pemahaman yang mendalam mengenai konsep beban kerja dan tujuan dari pengisian ABK. Hal ini menyebabkan data yang diinput cenderung bersifat normatif, tidak berdasarkan aktivitas riil. Temuan ini diperkuat oleh studi Hanjani (2019) yang menyebutkan bahwa analisis beban kerja hanya akan bermakna jika pegawai memahami secara menyeluruh konteks tugas, tanggung jawab, dan output pekerjaan mereka. Pelatihan berbasis studi kasus seperti yang diusulkan dalam dokumen penelitian ini menjadi strategi yang dapat memberikan pemahaman kontekstual dan aplikatif.

Penutup

Analisis beban kerja bukan sekadar aktivitas administratif, tetapi juga bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya aplikasi ABK, instansi pemerintah diharapkan dapat memiliki dasar objektif dalam menentukan kebutuhan formasi, redistribusi pegawai dan perencanaan pelatihan pegawai. Tanpa pemahaman yang memadai tentang prinsip dasar ABK dan cara kerja aplikasi maka penggunaannya hanya akan menjadi formalitas. Hal ini terbukti di Kelurahan Kebonsari di mana pegawai melakukan input data hanya untuk memenuhi tenggat waktu bukan sebagai cerminan dari kondisi kerja yang sebenarnya. Evaluasi juga menemukan bahwa tidak adanya mekanisme umpan balik otomatis dari aplikasi membuat kesalahan pengisian tidak segera terdeteksi. Misalnya, tugas yang diunggah tanpa bukti pelaksanaan tidak mendapatkan peringatan sistem. Fitur semacam ini sangat diperlukan untuk meningkatkan validitas data dan efektivitas sistem secara keseluruhan. Dari sisi organisasi aplikasi ABK dapat digunakan sebagai alat untuk memetakan produktivitas pegawai, mengidentifikasi tumpang tindih tugas dan menyusun standar kerja yang terukur. Keadilan dalam distribusi kerja dan promosi jabatan dapat lebih terjamin. Salah satu inovasi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan akurasi data adalah dengan integrasi aplikasi ABK dengan sistem presensi digital dan laporan kinerja harian. Integrasi ini akan menciptakan ekosistem data yang saling mendukung dan memperkaya proses analisis beban kerja.

Sebagai penutup reflektif dapat dikatakan bahwa digitalisasi administrasi seperti aplikasi ABK adalah langkah maju dalam manajemen publik. Teknologi harus selalu dibarengi dengan peningkatan kapasitas manusia serta budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang telah dibahas aplikasi ABK 2023 masih memiliki ruang

untuk perbaikan agar dapat digunakan secara optimal. Pemanfaatan teknologi informasi dalam birokrasi tidak boleh berhenti pada aspek formalitas tetapi harus diarahkan untuk menghasilkan data manajerial yang strategis dan dapat ditindaklanjuti. Pemerintah perlu membentuk tim pemantau yang bertugas melakukan audit berkala terhadap kualitas data ABK. Tim ini juga berperan dalam menyusun laporan rekomendasi kebijakan berbasis data ABK sehingga hasil analisis benar-benar digunakan dalam perencanaan sumber daya manusia secara nasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan ASN merupakan langkah penting untuk mendukung *good governance*. Sistem teknologi harus dikembangkan secara partisipatif dengan melibatkan pengguna akhir agar hasilnya tidak hanya efisien secara administratif tetapi juga relevan dalam konteks kerja nyata. Dengan hasil evaluasi yang disajikan secara menyeluruh melalui model CIPP penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah lain dalam melakukan pengembangan aplikasi serupa dan mendorong penggunaan data sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial yang lebih akuntabel dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil evaluasi menggunakan model CIPP dapat disimpulkan bahwa implementasi Aplikasi ABK 2023 di Kelurahan Kebonsari telah memberikan kontribusi positif terhadap digitalisasi proses analisis beban kerja. Efektivitas aplikasi belum maksimal karena masih terdapat kendala pada aspek input data dan keterbatasan pemahaman teknis pegawai. Hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa meskipun sistem mampu menghasilkan laporan dengan cepat kualitas laporan tersebut belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi aktual beban kerja pegawai. Disarankan kepada Pemerintah Kota Surabaya untuk meningkatkan kualitas pelatihan teknis secara berkelanjutan kepada seluruh ASN pengguna ABK. Pengembangan sistem perlu diarahkan pada fitur yang lebih *user-friendly*, responsif terhadap kesalahan input dan mampu memberikan umpan balik otomatis. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan validitas data serta memperkuat integritas proses perencanaan kebutuhan pegawai berbasis beban kerja yang objektif dan akuntabel. Evaluasi berkelanjutan terhadap sistem ini hendaknya tidak hanya dilakukan secara internal tetapi juga melibatkan pihak eksternal seperti inspektorat atau lembaga pengawasan independen. Tujuannya adalah memastikan objektivitas dan peningkatan kualitas sistem dari waktu ke waktu. Diperlukan juga kolaborasi lintas bidang khususnya antara bagian kepegawaian, perencanaan dan IT untuk menjaga kualitas data dan efisiensi operasional sistem. Koordinasi yang baik antarunit akan memperkuat ekosistem digital ASN yang produktif dan berkelanjutan. Keberlanjutan sistem ABK memerlukan dukungan politik dan kebijakan jangka panjang. Komitmen dari pimpinan instansi baik di tingkat daerah maupun nasional menjadi faktor penentu dalam memastikan bahwa data ABK digunakan secara aktif dalam perencanaan dan

pengambilan keputusan sumber daya manusia.

Selain aspek teknis dan struktural dimensi budaya organisasi juga berpengaruh terhadap keberhasilan ABK. Budaya kerja yang menghargai akuntabilitas, keterbukaan terhadap teknologi dan semangat kolaborasi akan memperkuat efektivitas implementasi sistem. Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah penerapan audit internal terhadap hasil ABK. Audit ini tidak hanya memverifikasi kesesuaian data tetapi juga memberikan umpan balik bagi pegawai dalam memahami cara pelaporan yang benar. Hasil ABK dapat menjadi cerminan akurat dari kondisi kerja aktual. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pendekatan partisipatif dalam proses implementasi teknologi. Pegawai sebagai pengguna akhir perlu dilibatkan dalam proses pengembangan, pelatihan dan evaluasi aplikasi. Hal ini untuk memastikan bahwa teknologi yang diadopsi tidak hanya tepat guna tetapi juga sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas penggunanya. Relevansi ABK dalam reformasi birokrasi juga menyentuh pada aspek efisiensi anggaran dan distribusi formasi pegawai. Dengan data ABK yang akurat instansi dapat menghindari *overstaffing* maupun *understaffing* yang berdampak pada ketidakefisienan pelayanan publik. Aplikasi seperti ABK seharusnya menjadi bagian dari sistem manajemen ASN yang terintegrasi. Dalam konteks pengembangan sistem evaluasi kinerja ASN penting untuk mengintegrasikan pendekatan analitik yang lebih komprehensif. Tidak hanya menilai beban kerja berdasarkan volume tugas, namun juga mempertimbangkan kompleksitas, urgensi dan dampak dari tugas-tugas tersebut. Hal ini dapat dilakukan melalui klasifikasi beban kerja dalam kategori strategis, administratif dan operasional.

Referensi

Buku

- Rusli, Muhammad, R. (2021). *Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus*. 3.
- Stufflebeam, D. L. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. 10. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 (2023).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Stufflebeam, D. L. (2000). *The CIPP Model for Evaluation*.
- Rahman, A. A. (2019). *EVALUASI PEMBELAJARAN*.
- Ibrahim, M. (2018). *PENELITIAN EVALUASI BIDANG PENDIDIKAN (Pendekatan Kualitatif)*.

- Albi Anggito, J. S. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (ella lestari, Ed.; 2018th ed.). CV Jejak.
- Anggito Albi, S. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Dr. Eny Winaryati, M.Pd., Dkk. (2021). *MODEL-MODEL EVALUASI, APLIKASI DANKOMBINASINYA (Guna Mengembangkan Model Evaluasi-Supervisi Pembelajaran Berbasis 4Cs/MESp 4Cs)*.
- Dr. Musringudin, M. P. (2022). *MODUL PEMBELAJARAN EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN*.
- Wahidmurni Wahidmurni. (2017). *Pemaparan metode penelitian kualitatif*. 7. Widodo, H. (2021). *Evaluasi Pendidikan*. 45–5
- Mulyasa. (n.d.). *EVALUASI PEMBELAJARAN SEBUAH STUDI LITERATUR*.

Book chapter

- Harahap, Nurliana Effendy, L. (2017). *Evaluasi Penyuluhan Pertanian*. 45–52. Hasanah, H. (2016). *Teknik-Teknik Observasi*
- Ananda, R. (2017). *PENGANTAR EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN*. 43–49.

Artikel Jurnal

- Adawiyah. Wildanur, & Sukmawati, A. (2016). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama)*. 130.
- Nurilla E Putri, A. A. (2021). *Analisis Logical Framework Approach terhadap Keberadaan Pasar Kalangan Desa dalam Pemenuhan Pangan Rumah Tangga di Desa Ulak Pianggu Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*.
- Sobariansyah Putra, Fourry Handoko, S. H. (2020). *ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE WORKLOAD ANALYSIS DALAM PENENTUAN JUMLAH TENAGA KERJA YANG OPTIMAL DI CV. JAYA PERKASA TEKNIK, KOTA PASURUAN*
- Herdiana Nur Anisa, H. P. (n.d.). *ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY*.
- Hermanto, W. (2020). *Analisis Beban Kerja Dengan Metode Analisis Beban Kerja (WLA)*

Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Di PT INDOJT

- Sotheara Heng. (2022). *The Delivery at Public Health Facilities Associated with Early Initiation of Breastfeeding in Cambodia*.
- Hanjani Antonia, S. M. (2019). *Workload Analysis at Biro Human Capital to Increase Productivity*. 405.
- Sri Kasembadan Wibowo Prihantoro, R. A. (2021). *Analisis Perbandingan Implementasi Pendekatan Balanced Scorecard Dan Logical Framework Approach Dalam Penyusunan Rencana Strategik (Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia)*.
- Fatemeh Rostami. (2021). *Mental Workload and Job Satisfaction in Healthcare Workers: The Moderating Role of Job Control*.
- Aussama K. Nassar, Susan Reid, Kamyar Kahnemoui, Faiz Tuma, A. W. dan M. M. (n.d.). *Burnout among Academic Clinicians as It Correlates with Workload and Demographic Variables*.
- Bambang Agus Diana, R. H. (2017). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*. Chengping Liua. (n.d.). *Pilots' mental workload prediction based on timeline analysis*.
- Arman Gasparyan. (2024). *From paperwork to pixels: workload and digital governance in Armenian local authorities*.
- Utami Hamidah Afrianty Tri, S. R. (n.d.). *BEBAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 97.

Dokumen dalam Website

- Peraturan BKN NO. 10 Tahun 2021 (2021).
- PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 12 TAHUN 2008 (2008).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor 1 Tahun 2020 (2020).
- Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 2006 (2006).
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (2020).
- UU Nomor 05 Tahun 2014 (2014)

