

Implementasi Dalam Sistem Informasi Pada Analisis Beban Kerja Pegawai Yang Berbasis Website Di Surabaya

Marcellina Samudra

Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945

Email : Marcellinasamudra@gmail.com

Muhammad Roisul Basyar

Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945

Email : Roisulbasyar@untag-sby.ac.id

Abstract : *Workload often causes problems faced by employees in various agencies. Employee performance becomes ineffective and inefficient because the workload is too low or too high. The aim of this research is to conduct an analysis of the fatigue and workload of employees in the E-Government Administration Department. Analyzing workload is an important part of efforts to improve bureaucratic reform in government. The application of workload analysis helps determine the number of working hours required to complete a task, or in other words calculate the amount of work, responsibility or workload that must be borne by a person. Less than optimal application of workload analysis can affect employee performance, such as uneven distribution of employees, accumulation of employees in one unit, or an unbalanced number of employees. Therefore, a workload analysis application is needed to help manage job workload.*

Keywords: *Workload Analysis, Employment*

Abstrak : Beban kerja sering kali menjadikan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di berbagai instansi. Kinerja pada pegawai yang menyebabkan tidak efektif dan efisien karena adanya beban kerja yang begitu rendah ataupun begitu tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan analisis terhadap kelelahan dan beban kerja pegawai Bagian Penyelenggaraan E-Government. Menganalisis beban kerja adalah bagian penting dari upaya meningkatkan reformasi birokrasi di pemerintahan. Penerapan analisis beban kerja membantu menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, atau dengan kata lain, menghitung jumlah pekerjaan, tanggung jawab, atau beban kerja yang harus ditanggung oleh individu. Ketidakefektifan dalam menerapkan analisis beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti distribusi pegawai yang tidak merata, penumpukan pegawai di satu unit, atau ketidakseimbangan jumlah pegawai. Oleh karena itu, diperlukan aplikasi analisis beban kerja untuk membantu mengelola beban kerja jabatan.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi yang sedang berkembang ini, pemanfaatan teknologi informasi mengalami pertumbuhan yang signifikan. Berbagai kegiatan pelayanan, administrasi, dan penyebaran informasi di sejumlah sektor, Bidang-bidang seperti kesehatan, pendidikan, keamanan, pemerintahan, bisnis, dan area lainnya sekarang dapat dengan cepat dijalankan dengan bantuan teknologi informasi dan komunikasi. Perkembangan terus menerus dari inovasi produk digital telah mengubah masyarakat menjadi masyarakat yang terhubung secara digital atau dikenal sebagai masyarakat millennial.(Witri M., 2022) Setiap jenis pekerjaan memiliki tuntutan beban kerja yang berbeda, dan untuk menganalisisnya, metode analisis beban kerja (ABK) dapat diterapkan pada aktivitas yang terjadi dalam setiap pekerjaan tersebut. (Dan & Di, 2017)

Sumber Daya Manusia yang menjadikan salah satu aset utama dalam setiap penggunaan dan pengembangannya. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu sistem pelaksanaan yang melalui analisis beban kerja, secara umum, dapat dijelaskan sebagai serangkaian langkah untuk mengukur pekerjaan seseorang dengan membandingkan pelaksanaannya dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan serupa dalam jabatan tertentu. Dengan kata lain, tujuan analisis beban kerja adalah untuk menentukan jumlah personalia, tanggung jawab, atau pekerjaan yang sesuai untuk setiap individu. Ketidakseimbangan beban kerja antar karyawan, dimana beberapa memiliki beban yang terlalu berat sementara yang lainnya memiliki beban yang ringan, dapat menjadi hasil dari analisis ini. (Adha, 2020; Nur, 2016)

Penerapan analisis beban kerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi serta profesionalisme yang diinginkan dari sumber daya manusia pegawai. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kualitas yang dapat diterima dan mampu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, analisis jabatan dan analisis beban kerja juga dapat memberikan ukuran kinerja bagi pegawai atau unit organisasi, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan kinerja, tingkat efisiensi kerja, dan standar kinerja yang diharapkan. Hal ini dapat membantu dalam penyusunan formasi pegawai serta perbaikan sistem dan prosedur kerja serta manajemen lainnya. (Permatasari, 2021)

Penelitian terdahulu yang sebelumnya terkait beban kerja pegawai sudah banyak diteliti. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Sitaresmi et al., 2020) mengungkapkan bahwa Sekretariat Daerah bertanggung jawab mendukung Kepala Daerah dalam merumuskan kebijakan dan mengkoordinasikan aktivitas Dinas Daerah serta Lembaga Teknis Daerah. Sebagai contoh, dalam konteks wawancara dan observasi dengan Bagian Organisasi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kabupaten Bandung, terlihat bahwa Pemerintah Kabupaten Bandung menggunakan Aplikasi Sistem Informasi Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (g-SINJAB) yang dikelola oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah sebagai administrator dan pengguna di setiap SKPD. Pengguna aplikasi ini adalah staf administrator SKPD atau analis SDM yang bertugas memasukkan data analisis beban kerja. Saat ini, proses ini dilakukan oleh satu pengguna SKPD, namun staf administrator SKPD membutuhkan bantuan perwakilan dari setiap unit organisasi untuk memasukkan data analisis beban kerja pada unit mereka masing-masing. Pengguna SKPD hanya memiliki akses untuk melihat bagian beban kerja yang dapat diakses, dan tidak ada penanda dalam aplikasi untuk menunjukkan jika pendidikan terakhir dari pejabat tidak sesuai dengan syarat klasifikasi

pendidikan jabatan. Selain itu, tidak ada pemberitahuan mengenai status verifikasi data analisis beban kerja. Dalam konteks permasalahan ini, Pemerintah Kabupaten sedang melakukan penyusunan Analisis Beban Kerja (ABK). Dengan mengacu pada masalah tersebut, disarankan pengembangan sebuah aplikasi analisis beban kerja berbasis web sebagai solusi yang mempermudah proses penyusunan analisis beban kerja dalam sebuah organisasi. Aplikasi ini bertujuan untuk mendukung penyusunan analisis beban kerja yang efisien, serta memberikan kontribusi pada pembangunan di daerah dengan menyediakan data dan informasi yang diperlukan bagi pembuat kebijakan terkait dengan administrasi pemerintahan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penyusunan analisis beban kerja sebagai langkah yang strategis. (Sitaresmi et al., 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memilih pendekatan deskriptif dengan orientasi kualitatif. Dalam upaya untuk memberikan gambaran rinci dan mendalam tentang Implementasi dalam sistem informasi melalui Analisis Beban Kerja yang berbasis Teknologi Informasi di Pemerintah Kota Surabaya, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Data dan informasi diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Badan Kepegawaian Daerah dan Sekretariat Daerah Kota Surabaya dipilih sebagai situs penelitian untuk menjalankan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi teori

Teori Edward E. Lawler III, seorang ahli manajemen terkenal, sering kali dihubungkan dengan konsep-konsep tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kinerja dan penghargaan pegawai. Salah satu konsep yang mungkin relevan dengan implementasi analisis beban kerja pegawai berbasis website adalah konsep manajemen kinerja. Beberapa ahli telah mengemukakan beragam teori tentang pelaksanaan kebijakan. Salah satunya adalah teori yang diajukan oleh George C. Edward III (sebagaimana dikutip dalam Subarsono, 2011: 90-92). Menurut pandangannya, terdapat empat faktor utama yang memengaruhi implementasi kebijakan:

- 1) Komunikasi: Keberhasilan implementasi kebijakan bergantung pada komunikasi yang efektif, di mana tujuan dan sasaran kebijakan harus jelas disampaikan kepada kelompok sasaran. Hal ini bertujuan untuk mencegah distorsi dalam pelaksanaan kebijakan.
- 2) Sumberdaya: Walaupun tujuan kebijakan telah dijelaskan dengan baik, implementasi tidak akan berjalan efektif jika implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakannya. Sumberdaya

ini dapat berupa sumberdaya manusia, seperti keterampilan implementor, dan sumberdaya finansial.

- 3) Disposisi: Sikap dan karakteristik implementor memegang peranan penting dalam implementasi kebijakan. Komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis merupakan faktor-faktor kunci dalam menentukan keberhasilan implementasi. Ketidaksesuaian sikap atau pandangan antara implementor dan pembuat kebijakan dapat menghambat efektivitas proses implementasi.
- 4) Struktur Birokrasi: Struktur organisasi yang bertugas melaksanakan kebijakan memiliki dampak besar terhadap pelaksanaannya. Aspek-aspek seperti Prosedur Operasional Standar (SOP) dan fragmentasi memengaruhi efektivitas implementasi. Struktur organisasi yang terlalu kompleks dapat melemahkan pengawasan dan menghasilkan prosedur birokrasi yang rumit, yang pada akhirnya mengurangi fleksibilitas aktivitas organisasi.

1. Sekertariat Daerah Kota Surabaya

Sekretariat Daerah Kota Surabaya adalah bagian yang mewakili Bupati, dikelola oleh Sekretaris Daerah, dan berada di bawah tanggung jawab langsung Bupati. Tugas Sekretariat Daerah Kota Surabaya meliputi mendukung Bupati dalam menjalankan tugas-tugas administratif, organisasi, dan manajemen serta memberikan layanan administratif kepada semua perangkat daerah di Kota Surabaya.

2. Analisis Beban Kerja

(Yusri, 2020) menjelaskan bahwa analisis pekerjaan merupakan proses menggabungkan dan penyajian informasi terkait dengan suatu kinerja terbatas dengan tujuan untuk memahami secara menyeluruh pekerjaan tersebut dan persyaratannya. Proses ini melibatkan analisis atas aktivitas kerja, konteks pekerjaan, peralatan yang digunakan, cara pelaksanaan pekerjaan, kebutuhan personal untuk pekerjaan, dan dinamika hubungan kerja.

Analisis pekerjaan juga memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia dalam menetapkan Tingkat pencapaian yang diharapkan. Dengan mengenal dan memahami beban kerja dan tanggung jawab seorang pegawai di suatu jabatan atau pekerjaan, organisasi dapat merumuskan kriteria penilaian kinerja. Tingkat hasil yang tinggi umumnya akan berdampak pada tingginya imbalan yang diterima. Namun, dalam menetapkan imbalan tersebut, selain mempertimbangkan beban kerja dan penilaian kinerja, juga perlu memperhatikan detail dalam pekerjaan. Meskipun demikian, dalam praktiknya, menetapkan standar prestasi individu bagi sumber daya manusia tidak selalu mudah bagi organisasi atau perusahaan.

3. Proses Penggunaan Sistem Informasi Website Analisis Beban Kerja

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten di Badan Organisasi sekretariat daerah kota surabaya, perencanaan menjadi aspek penting dalam penempatan pegawai di berbagai bidang. Persiapan untuk penggunaan sistem informasi Analisis Beban Kerja di Dinas pemadam kebakaran dan penyelamat kota surabaya memiliki tujuan yang mencakup: A. Mengarahkan Perangkat Daerah dalam menilai beban kerja guna meningkatkan kinerja, efektivitas, dan efisiensi, baik pada level jabatan maupun komponen kinerja; B. Mengenali jumlah beban kerja, waktu kerja yang efektif, kebutuhan pegawai, efektivitas, dan efisiensi di tiap jabatan dan kinerja pegawai; C. Serta Mencapai jumlah ideal pegawai dalam susunan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai di Perangkat Daerah. Selain sumber daya manusia yang berkualitas, dukungan teknologi informasi yang baik juga diperlukan. Teknologi ini mencakup komputer, perangkat keras, dan jaringan seperti internet. Selain digunakan untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, teknologi juga berperan sebagai alat komunikasi untuk penyebaran informasi. Teknologi, terutama komputer, memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang tidak dapat dilakukan oleh manusia. dengan aplikasi sistem informasi analisis beban kerja, dan server jaringan yang memadai juga disediakan untuk menjalankan sistem informasi ABK secara online. (Yuyun, 2022) (Kristanto et al., 2014) Halaman depan website ABK Badan Organisasi juga diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1 Website ABK Badan Organisasi

Gambar 1 merupakan tampilan utama website analisis beban kerja (ABK) Badan Organisasi guna untuk menilai efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai perangkat daerah, untuk dapat mengakses website tersebut perangkat daerah wajib mempunyai username dan juga password terlebih dulu baru perangkat daerah dapat akses website tersebut.

Job Title	1,64	1,19	1		
Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan					
Analisis Kebakaran Abdi Muda	5,00	5,00	5	1	
Analisis Kebakaran Abdi Pertama	1,00	1,00	1	1	
Analisis Kebakaran Abdi Pertama	1,00	1,00	1	1	
Analisis Sumbat Daya Monevsi Aparatur Abdi Muda	1,00	1,00	1	1	
Analisis Sumbat Daya Monevsi Aparatur Abdi Pertama	1,00	1,00	1	1	
Aparatur Abdi Pertama	1,00	1,00	1	1	
Pengelola Pengabdian Masyarakat Abdi	2,00	2,00	2	1	

Gambar 2 Tampilan Halaman Utama

Gambar diatas pada halaman utama terdapat bidang pada Perangkat Daerah yaitu di Dinas pemadam kebakaran dan penyelamat seperti kepala dinas pemadam kebakaran dan penyelamat, sekretaris, kepala sub bagian keuangan, kepala bidang pencegahan kebakaran, kepala bidang pemadam kebakaran untuk upload Data Dukung dalam kinerja yang sesuai dengan uraian tugasnya.

Activity	Target	Actual	Frequency							
Sistem informasi dan kegiatan kersekolita	0	Belum	0	240	0,00	0,00	Praksa	Analisis	ABK	Unsur
data kebakaran dan realisasi	12	Belum	144	270	0,52	0,38	Praksa	Analisis	ABK	Unsur
data end	6	Belum	72	210	0,23	0,17	Praksa	Analisis	ABK	Unsur

Gambar 3. Tampilan uraian kerja yang telah diverifikasi

Gambar tersebut menunjukkan bahwa uraian tugas perangkat daerah yang telah menunjukkan output kegiatan yang sesuai dengan jumlah target dan jumlah frekuensi pada saat menyelesaikan data dukung yang sesuai dengan uraian tugas, data dukung yang sesuai dengan target pada ABK merupakan jumlah pegawai pada bidang tersebut. Jika data dukung sama dengan target maka dapat ditunjukkan dalam ABK Ideal personil pegawai yang sesuai dalam bidang nya.

4. Beban Kerja

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75/7/2004, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan, hasil, atau output yang harus dicapai dan dihasilkan dalam batas waktu tertentu. Target ini menjadi penting dalam menetapkan atau menghitung formasi pegawai, baik di sektor swasta maupun pemerintah. Penetapan target pekerjaan ini didasarkan pada program-program kerja yang kemudian menjadi beban kerja atau target kerja untuk setiap jabatan. Untuk menghitung kebutuhan pegawai, beberapa tahapan diperlukan:

1. Mengevaluasi analisis Kinerja: Menelaah jabatan kinerja guna memperoleh wawasan mengenai pekerjaan dan kewajiban yang dikerjakan oleh pegawai yang menempati posisi tersebut.
2. Memperhitungkan persediaan pegawai: Jumlah pegawai (SDM) yang dimiliki oleh suatu unit kerja dalam sebuah organisasi pada saat tertentu.
3. Melakukan perhitungan kebutuhan pegawai: Kegiatan logis dan berkelanjutan untuk menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan.
4. Menentukan kesesuaian antara jumlah staf yang ada dengan kebutuhan yang diperlukan.

5. Sistem Informasi

Sistem informasi adalah serangkaian sub-sistem yang saling terhubung dan berinteraksi untuk memecahkan masalah tertentu dengan menggunakan komputer untuk mengolah data, memberikan nilai tambah, dan memberikan manfaat kepada pengguna. Sistem informasi menggambarkan sebuah organisasi yang didalamnya terdapat sistem yang mengelola kebutuhan pengolahan transaksi sehari-hari, mendukung operasional, manajerial, dan strategis organisasi, serta menyimpan laporan kepada pihak eksternal yang diperlukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi dan analisis, penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Analisis Beban Kerja mampu menyarankan kuantitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk menuntaskan kinerja berdasarkan posisi jabatan.
2. Sistem informasi tersebut dapat menunjang Sekertariat Daerah Untuk menganalisis kinerja perangkat daerah dan jumlah SDM yang diperlukan oleh sekda sesuai dengan jabatan.
3. Pengukuran beban kerja merujuk pada metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang produktivitas dan efektivitas kinerja dalam suatu lingkup organisasi atau individu yang menduduki suatu jabatan. Proses ini dilakukan secara terstruktur dengan menerapkan teknik-teknik seperti analisis jabatan, analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya. Pengukuran beban kerja menjadi salah satu pendekatan manajemen yang digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab dalam suatu jabatan, melalui tahapan penelitian dan evaluasi yang sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Dan, K., & Di, I. (2017). Faktor-faktor pendorong analisis beban kerja dan implementasi di fakultas ekonomika dan bisnis uksw.
- Kristanto, I. H., Muluk, M. R. K., & Setyowati, E. (2014). Perencanaan Sumberdaya Aparatur melalui Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja Berbasis Teknologi Informasi dalam rangka Pemetaan Jabatan. *Wacana*, 17(4), 214–223.
- Nur, E. M. (2016). Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai. *JIANA Jurnal Ilmu Administrasi Niaga*, 14(1), 363–373. <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/3402>
- Permatasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(2), 99–108. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v3i2.40397>
- Sitairesmi, H., Hernawati, E., Kom, M., & Rosely, I. E. (2020). Aplikasi Analisis Beban Kerja (Studi Kasus : Pemerintah Kabupaten Bandung) *Workload Analysis Application (Case Study : Government Of Bandung Regency/District)*. 6(2), 2858–2868.
- Witri M. (2022). Digitalisasi Pelayanan: Adopsi Inovasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil Berbasis Website. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1811–1826.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). SISTEM INFORMASI ANALISIS BEBAN KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PIDIE JAYA MENGGUNAKAN PENDEKATAN PERTUGAS JABATAN BERBASIS WEB Faisal. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Yuyun, Fitriani. (2022). Implementation of Employee Workload Analysis Information System. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 158–162.