

ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SECARA ELEKTRONIK DI KANTOR KECAMATAN GENTENG KOTA SURABAYA

Reinaldy Fauzan Hilmy Ramsy Sukarno

NPP. 32.0553

Asdaf Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.0553@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Rikha Murliasari, S.STP, M.PA

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The digitalization of workload analysis through the e-ABK system is a government effort to improve the efficiency of civil service management. However, its implementation at the sub-district level faces challenges such as limited employee competence, an aging workforce, and inadequate infrastructure. In Genteng Sub-district, Surabaya, most employees are over 50 years old and possess only secondary-level education, which hinders their ability to operate the e-ABK system. **Purpose:** This study aims to analyze the implementation of electronic workload analysis (e-ABK) for civil servants at the Genteng Sub-district Office, Surabaya City. **Method:** This research uses a qualitative method with data collection techniques including in-depth interviews, direct observation, and documentation. The theoretical framework is based on Gary Dessler's workload analysis theory, which includes four dimensions: system effectiveness, performance management, employee involvement, and technology utilization. **Results:** The results show that the e-ABK system improves data accuracy and accelerates reporting. However, two of the four dimensions—employee involvement and technology utilization—remain suboptimal. Several challenges identified include low digital competence, limited user roles, and insufficient supporting IT infrastructure. **Conclusion:** The implementation of electronic workload analysis at the Genteng Sub-district Office has shown significant progress in supporting effective civil service governance. Nevertheless, challenges remain, highlighting the need for increased technical capacity, adequate facilities, and stronger cross-unit coordination.

Keywords: e-ABK, workload analysis, digital bureaucracy

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Digitalisasi analisis beban kerja melalui sistem e-ABK merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan efisiensi manajemen aparatur sipil negara. Namun, implementasinya di tingkat kecamatan menghadapi tantangan berupa keterbatasan kompetensi pegawai, dominasi usia lanjut, dan infrastruktur yang belum memadai. Di Kecamatan Genteng, Surabaya, mayoritas pegawai berusia di atas 50 tahun dan berpendidikan menengah, sehingga mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem e-ABK. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik (e-ABK) terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Genteng Kota Surabaya. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah analisis beban kerja menurut Gary Dessler, yang mencakup efektivitas sistem, pengelolaan kinerja, keterlibatan pegawai, dan penggunaan teknologi. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem e-ABK dapat meningkatkan akurasi data dan mempercepat proses pelaporan, dibuktikan dengan 4 dimensi terdapat 2 dimensi yang masih kurang baik yaitu dimensi keterlibatan pegawai dan penggunaan teknologi. Beberapa kendala yang ditemui berupa kompetensi digital yang rendah, keterbatasan peran pengguna, serta

kurangnya infrastruktur teknologi yang mendukung. **Kesimpulan:** Pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik di Kantor Kecamatan Genteng Kota Surabaya menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam mendukung efektivitas tata kelola kepegawaian. Namun memang masih ditemukan beberapa kendala, untuk diperlukan peningkatan kapasitas teknis, penyediaan sarana prasarana yang memadai, serta koordinasi lintas unit kerja.

Kata Kunci: e-ABK, analisis beban kerja, birokrasi digital

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Modernisasi dan Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika pemerintahan modern (Jacob et al:2025), mengubah dinamika dunia kerja, menuntut organisasi, termasuk birokrasi pemerintahan, untuk beradaptasi dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam menjamin keberhasilan organisasi. Aparatur sipil negara (ASN) sebagai bagian dari birokrasi dituntut untuk menunjukkan kinerja tinggi dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, adil, dan akuntabel. ASN dituntut tidak hanya menguasai aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memiliki kompetensi strategis dalam menjawab tantangan globalisasi dan implementasi teknologi digital (Valdivia& López: 2022). Reformasi birokrasi merupakan agenda strategis pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pembaruan sistem kelembagaan, tata kelola, dan sumber daya manusia (SDM). Namun, profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pelaksana kebijakan publik masih menjadi tantangan. Ketidaksihinggaan antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi pegawai, serta ketimpangan distribusi tenaga kerja menjadi permasalahan yang berulang. Salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pelaksanaan analisis beban kerja (ABK) sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan pegawai yang proporsional.

Analisis beban kerja memiliki peran penting dalam mengukur jumlah pegawai ideal berdasarkan volume pekerjaan dan waktu penyelesaian. Dalam konteks ini, digitalisasi melalui penerapan aplikasi e-ABK (elektronik Analisis Beban Kerja) menjadi langkah modernisasi yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM di sektor publik. Pemerintah Kota Surabaya, sebagai salah satu daerah yang telah mengimplementasikan e-ABK, terus memperbarui sistem ini untuk mengakomodasi kebutuhan organisasi yang dinamis.

Namun demikian, implementasi e-ABK di Kecamatan Genteng masih menghadapi berbagai kendala. Sebagian besar PNS di kantor kecamatan ini memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat ke bawah, yang dapat berdampak pada rendahnya kemampuan operasional teknologi informasi, termasuk e-ABK. Selain itu, jumlah pegawai yang terbatas yaitu hanya 19 orang tidak sebanding dengan jumlah penduduk yang mencapai 58.742 jiwa, sehingga beban pelayanan publik menjadi tidak merata. Kondisi ini diperparah oleh usia pegawai yang sebagian besar sudah memasuki usia 50 tahun ke atas, sehingga menghadapi tantangan adaptasi terhadap sistem digital. Hal ini menunjukkan adanya penurunan partisipasi dalam pengembangan kompetensi yang dapat berdampak pada rendahnya kinerja dan kualitas layanan publik (Eaton et al: 2022).

Penerapan e-ABK di Kecamatan Genteng juga masih terbatas pada pengunggahan data, tanpa kewenangan untuk mengedit atau menyesuaikan informasi secara langsung oleh masing-masing unit kerja. Hal ini menyulitkan proses validasi data secara mandiri di tingkat perangkat daerah. Sementara itu, penelitian sebelumnya lebih menyoroti efektivitas e-ABK di tingkat dinas kota secara umum, tanpa menggali secara mendalam kondisi implementasinya di tingkat kecamatan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian komprehensif mengenai pelaksanaan digitalisasi analisis beban kerja secara elektronik di Kantor Kecamatan Genteng. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya penguatan tata kelola kepegawaian berbasis teknologi di lingkungan pemerintah daerah.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa kesenjangan yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini. Pertama, meskipun penerapan e-ABK secara umum telah dinilai efektif di tingkat dinas pemerintahan Kota Surabaya, namun belum ada kajian yang secara khusus membahas implementasinya di tingkat kecamatan, seperti di Kantor Kecamatan Genteng. Padahal, karakteristik kecamatan berbeda dari dinas, baik dari segi jumlah pegawai, tingkat pendidikan, beban kerja, maupun kapasitas penggunaan teknologi informasi.

Kedua, sebagian besar PNS di Kantor Kecamatan Genteng memiliki latar belakang pendidikan menengah ke bawah dan berusia lanjut, yang berpotensi menghambat penguasaan teknologi informasi. Faktor ini belum dijadikan fokus utama dalam penelitian sebelumnya. Ketiga, penelitian terdahulu lebih menekankan pada efektivitas sistem e-ABK, sedangkan aspek pelaksanaan, tantangan operasional, dan kesiapan sumber daya manusia belum ditelaah secara mendalam.

Dengan demikian, masih terdapat ruang untuk melakukan eksplorasi ilmiah terkait penerapan e-ABK pada level kecamatan, khususnya dalam konteks kompetensi pegawai, persebaran beban kerja, dan tantangan teknis penggunaan aplikasi digital. Kesenjangan inilah yang menjadi alasan utama dilakukannya penelitian ini.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks analisis beban kerja.

Penelitian Pertama oleh Evolisa, E. E. (2015). Penelitian ini berjudul "Proses Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Studi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Jawa Timur)" yang dilakukan oleh Evolisa bertujuan untuk menganalisis bagaimana proses pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja pada biro organisasi di lingkungan pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja sudah dilakukan dengan baik, namun masih terdapat kelemahan dalam hal pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya. Penelitian ini menyarankan perlunya pelatihan dan sosialisasi lanjutan mengenai analisis jabatan agar hasilnya dapat diimplementasikan secara optimal.

Penelitian Kedua oleh Nurhayani, S. (2019), Penelitian berjudul "Analisis Beban Kerja dan Jumlah Kebutuhan Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM" ini bertujuan untuk mengetahui keseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang tersedia. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ketimpangan antara beban kerja dan jumlah pegawai, yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya penyesuaian jumlah pegawai untuk mendukung efektivitas kerja.

Penelitian Ketiga oleh Badriyah, H. S., & Trisyulianti, E. (2016). Dalam penelitian yang berjudul "Analisis Beban Kerja di Biro Umum dan SDM Pusat Penelitian Bioteknologi dan Bioindustri Indonesia", peneliti menggunakan metode work sampling dan perhitungan Full Time

Equivalent (FTE) untuk mengetahui tingkat beban kerja dan kebutuhan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar unit kerja memiliki beban kerja yang sesuai, namun terdapat beberapa unit yang kekurangan pegawai sehingga menyebabkan beban berlebih. Penelitian ini menyimpulkan bahwa distribusi pegawai perlu disesuaikan agar operasional organisasi tetap efisien.

Penelitian Keempat oleh Yusuf, Y., & Anfas, A. (2023), Penelitian ini berjudul "Analisis Beban Kerja terhadap Kebutuhan Pegawai Administrasi dalam Menjamin Optimalisasi Operasional Akademik" dan dilakukan di lingkungan UPBJJ-UT Ternate. Penelitian ini bertujuan untuk menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja yang aktual dengan menggunakan metode KEP/75/M.PAN/7/2004. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah dan distribusi pegawai belum merata sehingga menghambat pelaksanaan operasional akademik. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan adanya penyesuaian alokasi pegawai demi mendukung optimalisasi tugas dan fungsi organisasi.

Penelitian Kelima oleh Rajagukguk, R., et al. (2023), Penelitian berjudul "Implementasi Nilai Analisis Beban Kerja dalam Penentuan Jumlah Pegawai di Bapenda Kota Surabaya" ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil analisis beban kerja dijadikan dasar dalam penentuan jumlah pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi analisis beban kerja telah dilakukan secara bertahap dan menjadi dasar penting dalam kebijakan kepegawaian, namun masih perlu peningkatan dalam aspek ketepatan data dan evaluasi berkala. Penelitian ini merekomendasikan agar hasil analisis beban kerja dijadikan dokumen rujukan wajib dalam manajemen SDM instansi pemerintah.

1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang terletak pada fokus kajian terhadap penerapan sistem digital e-ABK di tingkat kecamatan, sebuah unit pemerintahan yang seringkali terabaikan dalam kajian akademik, berbeda dengan lima penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada instansi teknis tingkat dinas maupun pusat (seperti Biro Organisasi, Pusat SDM Kementerian, dan Bapenda). Sementara itu, karakteristik kecamatan sangat berbeda baik dari sisi struktur organisasi, jumlah pegawai, beban kerja administratif, maupun kapasitas teknologi, sehingga memerlukan pendekatan analisis yang berbeda pula.

Berbeda dengan Evolisa (2015) yang hanya menekankan pada proses pelaksanaan analisis jabatan dan ABK secara umum, atau Nurhayani (2019) dan Badriyah & Trisyulianti (2016) yang menekankan ketimpangan jumlah pegawai terhadap beban kerja, penelitian ini menitikberatkan pada dimensi digitalisasi dan kemampuan adaptif pegawai dalam mengoperasikan e-ABK, khususnya di kecamatan dengan tingkat pendidikan dan usia pegawai yang rendah.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkap keterbatasan sistem e-ABK di level perangkat daerah yang hanya memungkinkan pengunggahan data tanpa akses pengeditan, sesuatu yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Ini menunjukkan aspek kebaruan dalam melihat peran teknis dan non-teknis dalam keberhasilan digitalisasi analisis beban kerja di lini pelayanan terdepan pemerintah.

Lebih lanjut, dibandingkan dengan penelitian Yusuf & Anfas (2023) yang hanya menghitung beban kerja untuk optimalisasi operasional akademik atau Rajagukguk et al. (2023) yang menilai implementasi nilai ABK dalam kebijakan jumlah pegawai, penelitian ini menyajikan pendekatan multidimensi yang memadukan efektivitas sistem, pengelolaan kinerja, keterlibatan

pegawai, dan penggunaan teknologi sebagaimana dikemukakan oleh Gary Dessler. Hal ini memperluas cakupan analisis dari sekadar perhitungan kuantitatif ke aspek strategis penguatan tata kelola SDM berbasis teknologi.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis beban kerja pegawai negeri sipil secara elektronik di Kecamatan Genteng Kota Surabaya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liamputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dengan cara yang lebih holistik.

Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif, dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Selanjutnya, menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik.

Selanjutnya menurut Fatimah (2019) mengatakan bahwa Pendekatan kualitatif lebih cenderung digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah sosial karena dalam penelitian kualitatif data dan penelitian lebih ditekankan. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui analisis beban kerja pegawai negeri sipil secara elektronik di Kecamatan Genteng Kota Surabaya.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna dan konteks sosial yang tidak bisa dijelaskan secara kuantitatif. Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangunsong, 2017:190).

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi, dan lainnya. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan informan yang memiliki pengetahuan mendalam tentang analisis beban kerja. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh Moleong (2015:163), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui analisis beban kerja pegawai negeri sipil secara elektronik di

Kecamatan Genteng Kota Surabaya, Peneliti menggunakan Teori Analisis Beban Kerja Gary Dessler (2020), terdapat 4 dimensi dalam teori ini yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas Sistem Analisis
2. Pengelolaan Kinerja
3. Keterlibatan Pegawai
4. Penggunaan Teknologi

3.1 Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik di Kantor Kecamatan Genteng Kota Surabaya

1. Efektivitas Sistem Analisis

Menurut Gary Dessler (2020), efektivitas sistem analisis sangat bergantung pada kemampuan sistem elektronik dalam menghasilkan data yang akurat dan relevan terkait beban kerja pegawai. Pandangan ini sejalan dengan Mangkunegara (2020) yang menekankan bahwa efektivitas sistem kerja dalam organisasi ditentukan oleh kejelasan pembagian tugas, ketepatan metode kerja, dan kemudahan akses terhadap informasi yang relevan. Dalam analisis beban kerja, sistem yang efektif membantu organisasi mencapai efisiensi operasional serta ketepatan dalam alokasi sumber daya manusia. Data yang akurat menjadi fondasi utama dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis kinerja, sehingga semakin akurat dan relevan data yang dihasilkan, semakin optimal pula sistem dalam mencerminkan beban kerja yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

a) Keakuratan Data

Nugroho (2021) menjelaskan bahwa keakuratan data merupakan kunci dalam pengambilan keputusan berbasis bukti di sektor publik. Keakuratan data mengacu pada sejauh mana informasi yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi atau fakta secara tepat dan sesuai kenyataan. Tingkat ketepatan ini diperoleh melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan verifikasi data yang dilakukan secara hati-hati dan terstruktur. Data yang akurat tercermin dari ketelitian pencatatan, kesesuaian antara sumber informasi, serta keselarasan dengan situasi sebenarnya di lapangan.

Staf dari Bagian Organisasi Pemerintah Kota Surabaya melaksanakan proses validasi data dengan turun langsung ke lapangan. Langkah ini dilakukan guna memastikan bahwa setiap data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020 dalam Lampiran II huruf C angka 1 dan Lampiran II huruf B angka 3 disebutkan bahwa pengumpulan data dilakukan menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner serta penerapan alat ukur yang valid, konsisten, dan universal.

b) Waktu Analisis

Purwanto (2021) menyatakan bahwa sistem informasi manajemen yang baik mampu mempercepat waktu analisis dengan meminimalkan proses manual dan mempercepat akses terhadap informasi. Dalam konteks analisis beban kerja, waktu analisis yang cepat memberikan dampak langsung terhadap efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas organisasi. Proses yang sebelumnya memerlukan waktu lama kini dapat diselesaikan secara cepat dan terukur, sehingga mempercepat alur kerja serta pengambilan keputusan. Dengan demikian, organisasi dapat merespons kebutuhan dengan lebih sigap dan optimal dalam perencanaan sumber daya manusia.

Penerapan sistem elektronik memberikan dampak positif terhadap percepatan proses kerja dan peningkatan efisiensi. Proses yang sebelumnya dilakukan secara manual dan memerlukan waktu yang cukup lama kini dapat diselesaikan dengan lebih cepat, terstruktur, dan

tepat sasaran. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020 Pasal 6 ayat 4, disebutkan bahwa penyampaian hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dilakukan melalui sistem aplikasi elektronik. Penggunaan sistem ini memungkinkan proses pelaporan dilakukan secara digital, lebih cepat, dan terintegrasi dibandingkan dengan metode manual. Sistem elektronik mampu mempercepat input data, pengolahan informasi hingga pelaporan akhir hanya dalam hitungan hari, sedangkan metode manual kerap memakan waktu berminggu-minggu karena keterbatasan proses yang dilakukan secara konvensional.

Efektivitas sistem analisis beban kerja sangat ditentukan oleh akurasi data dan kecepatan waktu analisis yang dihasilkan oleh sistem elektronik. Data yang akurat merupakan fondasi penting dalam mendukung pengambilan keputusan yang objektif dan bertanggung jawab. Hal ini hanya dapat dicapai melalui proses validasi yang terstruktur sebagaimana telah diterapkan oleh Pemerintah Kota Surabaya dan pihak kecamatan. Di sisi lain, waktu analisis yang lebih singkat melalui sistem digital terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat alur layanan organisasi. Sistem elektronik tidak hanya mempercepat proses input dan pengolahan data, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata, produktif, dan responsif terhadap kebutuhan birokrasi modern. Dengan demikian, penggunaan sistem berbasis teknologi menjadi solusi strategis dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

2. Pengelolaan Kinerja

Menurut Gary Dessler (2020), pengelolaan kinerja merupakan dimensi penting dalam penerapan analisis beban kerja berbasis elektronik. Sistem yang digunakan harus mampu memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara berkelanjutan, baik melalui pengukuran real-time maupun evaluasi berkala, sehingga beban kerja dapat disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan pegawai. Teknologi memungkinkan evaluasi kinerja dilakukan lebih objektif, mengurangi bias yang kerap muncul dalam evaluasi manual, serta memberikan umpan balik yang lebih jelas dan terukur. Selain itu, Mangkunegara (2020) mengingatkan bahwa efektivitas sistem kerja juga bergantung pada kejelasan pembagian tugas, ketepatan metode kerja, dan kemudahan akses informasi, yang secara keseluruhan mendukung efisiensi operasional dan alokasi sumber daya yang tepat.

a) Pemantauan Kinerja

Pemantauan kinerja merupakan proses penting untuk memastikan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi. Rivai (2020) menyebutkan bahwa pemantauan kinerja adalah langkah strategis dalam mengontrol aktivitas organisasi agar setiap sasaran tercapai secara efektif dan efisien. Melalui pemantauan yang dilakukan secara berkala dan sistematis, organisasi dapat mengukur tingkat pencapaian, mengidentifikasi hambatan, serta mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan secara tepat waktu. Dengan demikian, pemantauan kinerja menjadi fondasi utama dalam membangun tata kelola organisasi yang efektif, transparan, dan berorientasi pada hasil.

Penerapan sistem elektronik secara nyata telah meningkatkan efektivitas dalam pemantauan kinerja pegawai. Sistem ini mampu menyajikan data kinerja secara real time dan terintegrasi, sehingga progres kerja setiap staf dapat dipantau langsung oleh atasan tanpa perlu menunggu laporan manual. Selain itu, kemudahan akses terhadap data yang selalu diperbarui memungkinkan proses pengawasan dilakukan secara cepat, tepat, dan efisien. Pemantauan yang sebelumnya bergantung pada dokumen cetak dan laporan berkala kini bertransformasi menjadi

sistem yang dinamis, transparan, dan berbasis data.

b) Pengurangan Kesalahan

Pengurangan kesalahan dalam proses kerja merupakan langkah krusial untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Sinambela (2019) menyatakan bahwa sistem administrasi publik yang baik harus mampu meminimalkan kesalahan manusia melalui standarisasi prosedur dan pemanfaatan teknologi yang tepat. Dalam analisis beban kerja, penerapan sistem elektronik yang terstandar dapat mengurangi risiko kesalahan input dan pengolahan data secara signifikan. Selain itu, melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan pengendalian proses kerja, organisasi dapat menjaga akurasi dan konsistensi hasil kerja, menciptakan lingkungan yang lebih profesional, terpercaya, serta berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Penerapan sistem elektronik dalam analisis beban kerja secara signifikan mampu mengurangi potensi kesalahan, khususnya dalam hal perhitungan kinerja dan pengelolaan data. Proses yang sebelumnya dilakukan secara manual dan rentan terhadap kekeliruan pengisian, duplikasi, maupun kelalaian pencatatan, kini berjalan lebih otomatis, akurat, dan terkontrol. Sistem menyimpan setiap langkah kerja secara terdokumentasi, sehingga apabila terjadi kekeliruan, data dapat ditelusuri dan dikoreksi dengan mudah. Meski masih terdapat tantangan teknis seperti kendala jaringan dan perangkat, secara umum sistem ini telah membawa peningkatan pada akurasi kerja serta keandalan hasil pengukuran beban kerja.

Berdasarkan Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020, indikator pemantauan kinerja tercermin dalam Pasal 6 ayat 4 yang menyebutkan bahwa penyampaian hasil analisis jabatan dan beban kerja dilakukan melalui sistem aplikasi elektronik yang memungkinkan data tersaji secara real time dan memudahkan pimpinan dalam melakukan pemantauan secara langsung dan berkelanjutan. Dengan penerapan sistem digital yang terstandar dan penggunaan alat ukur yang andal, pemantauan kinerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sekaligus menekan kesalahan kerja, sehingga tercipta tata kelola yang profesional, transparan, dan berorientasi pada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Berikut disajikan data sasaran kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Genteng.

Sebagian besar pegawai menunjukkan peningkatan dalam capaian kerjanya. Terdapat beberapa pegawai yang pada tahun 2023 memperoleh predikat “Baik” dan meningkat menjadi “Sangat Baik” pada tahun 2024, seperti Kepala Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik, Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah, dan Bendahara. Hal ini menunjukkan adanya upaya perbaikan dan peningkatan kualitas kerja yang signifikan. Meskipun demikian, terdapat pula sedikit penurunan performa pada beberapa individu, seperti Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum serta salah satu pengadministrasi pemerintahan, yang semula memperoleh predikat “Sangat Baik” namun mengalami penurunan menjadi “Baik”. Secara umum, tren yang ditunjukkan dalam tabel mencerminkan kondisi manajemen kinerja yang cukup positif, di mana mayoritas pegawai mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas kerjanya. Peningkatan jumlah pegawai dengan predikat “Sangat Baik” dari 65% menjadi 75% juga mencerminkan adanya kemajuan sebesar 10%. Capaian ini menjadi dasar yang baik untuk terus mendorong penguatan sistem penilaian kinerja yang adil, terukur, dan transparan.

Penerapan sistem elektronik dalam pengelolaan kinerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas pemantauan kinerja dan pengurangan kesalahan. Pemantauan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat dilakukan secara langsung dan

terstruktur melalui sistem digital, sebagaimana tercermin dalam Pasal 6 ayat 4 sehingga memungkinkan pimpinan dan staf untuk mengakses informasi kinerja secara langsung, cepat, dan akurat. Dengan capaian peningkatan predikat “Sangat Baik” dari 65% menjadi 75%. Dengan demikian, sistem yang terstandar dan berbasis teknologi ini tidak hanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang efisien dan akuntabel, tetapi juga memperkuat fondasi tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan berorientasi pada hasil yang berkualitas.

3. Keterlibatan Pegawai

Menurut Gary Dessler (2020), keterlibatan pegawai dalam penggunaan sistem sangat memengaruhi keberhasilan implementasi analisis beban kerja secara elektronik. Jika pegawai merasa dilibatkan dan memahami dengan jelas cara kerja sistem, mereka akan lebih mudah beradaptasi dengan teknologi yang diterapkan. Keterlibatan ini tidak hanya mencakup penggunaan sistem, tetapi juga mencerminkan sejauh mana pegawai merasa didukung dan dihargai dalam proses tersebut. Sutrisno (2020) menegaskan bahwa keterlibatan pegawai dalam organisasi menciptakan rasa memiliki, meningkatkan komitmen, dan berdampak langsung terhadap produktivitas. Dalam konteks analisis beban kerja, keterlibatan pegawai menjadi kunci dalam memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan aktivitas kerja nyata. Partisipasi aktif pegawai menciptakan transparansi, membangun rasa keadilan, serta mendorong pelaksanaan analisis beban kerja yang lebih efektif dan berdaya guna bagi organisasi.

a) Adopsi sistem

Adopsi sistem dalam lingkungan organisasi merupakan langkah strategis untuk menjawab tuntutan efisiensi dan modernisasi birokrasi. Widodo (2020) menjelaskan bahwa keberhasilan adopsi sistem baru bergantung pada kesiapan individu dan institusi dalam menerima perubahan, serta kemudahan teknologi yang diimplementasikan. Dalam penerapan sistem analisis beban kerja, adopsi yang matang diperlukan agar sistem berfungsi optimal dalam mendukung reformasi birokrasi. Sistem berbasis teknologi membuat proses kerja menjadi lebih terstruktur, cepat, dan akurat. Dengan sistem yang mudah diakses dan digunakan oleh pegawai, alur kerja menjadi lebih lancar dan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara tepat waktu dan berbasis data.

Adopsi sistem berbasis teknologi telah membawa dampak positif dalam mempercepat proses kerja, meningkatkan transparansi, serta memperkuat akuntabilitas dalam pengelolaan beban kerja pegawai. Sistem ini memungkinkan proses analisis dilakukan secara lebih terstruktur dan berbasis data, sehingga hasil yang diperoleh lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang menghambat optimalisasi adopsi sistem, seperti keterbatasan peran pegawai kecamatan dalam proses analisis, performa perangkat keras yang kurang responsif, serta gangguan jaringan yang memengaruhi kelancaran operasional.

Dari sisi regulasi, meskipun istilah adopsi sistem tidak disebutkan secara langsung dalam Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020, namun implementasinya secara tersirat diatur dalam Pasal 6 ayat 4 yang menyatakan bahwa penyampaian hasil analisis jabatan dan beban kerja dilakukan melalui sistem aplikasi elektronik. Ketentuan ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi informasi bukan sekadar alat bantu, melainkan bagian dari mekanisme kerja yang harus diadopsi oleh setiap instansi.

b) Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai merupakan cerminan dari sejauh mana mereka merasa dihargai, didukung, dan dimudahkan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Handoko (2020) berpendapat

bahwa kepuasan pegawai erat kaitannya dengan kejelasan beban kerja, keadilan dalam penilaian kinerja, serta tersedianya sarana kerja yang menunjang produktivitas. Tingginya tingkat kepuasan umumnya ditandai dengan perasaan nyaman, kejelasan dalam tugas, serta adanya sistem yang membantu efisiensi dan efektivitas kerja. Ketika pegawai merasa bahwa tugas mereka sesuai dengan kompetensi dan didukung oleh sistem yang praktis serta transparan, maka motivasi kerja akan tumbuh secara alami dan berkelanjutan.

Penerapan sistem elektronik dalam pengelolaan beban kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai. Sistem ini mempermudah proses pelaporan, mempercepat penyusunan data, dan menghadirkan transparansi dalam penilaian kinerja, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan terbantu dalam menjalankan tugasnya. Kejelasan beban kerja yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing serta kemudahan dalam mengakses informasi membuat lingkungan kerja terasa lebih nyaman dan profesional. Pegawai pun menunjukkan semangat dan motivasi yang lebih tinggi karena mereka merasa bahwa hasil kerja dinilai secara objektif dan sistematis.

Adopsi sistem yang baik mampu mempercepat proses kerja, memperkuat akuntabilitas, serta menciptakan alur kerja yang lebih terstruktur dan berbasis data. Namun demikian, adopsi ini akan berjalan optimal apabila didukung oleh keterlibatan langsung pegawai, kesiapan infrastruktur teknologi, serta stabilitas jaringan. Di sisi lain, kepuasan pegawai meningkat secara nyata ketika mereka merasa didukung oleh sistem yang transparan, efisien, dan sesuai dengan kapasitas kerja masing-masing. Rasa nyaman, kejelasan beban kerja, serta keadilan dalam penilaian menjadi faktor penting yang membangun motivasi dan profesionalisme kerja. Dengan demikian, integrasi antara sistem yang adaptif dan lingkungan kerja yang menghargai peran pegawai menjadi fondasi utama dalam mewujudkan birokrasi yang modern, efektif, dan berkelanjutan.

4. Penggunaan Teknologi

Menurut Gary Dessler (2020), teknologi memainkan peran penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama melalui penerapan sistem berbasis elektronik seperti HRIS (Human Resource Information Systems) yang membantu mengelola kinerja pegawai secara lebih efisien. Teknologi memungkinkan pengelolaan data pegawai, perencanaan, serta pengukuran beban kerja menjadi lebih akurat dan cepat. Purwanto (2020) menambahkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mempercepat administrasi, memperbaiki proses pengumpulan data, serta meningkatkan transparansi organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu administratif, tetapi juga sebagai fondasi utama dalam mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data kinerja.

a) Penggunaan HRIS

Ginting (2022) menjelaskan bahwa HRIS mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara digital, memungkinkan organisasi mengelola data pegawai dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. HRIS telah mulai diterapkan di beberapa instansi untuk membantu pendataan kepegawaian secara digital, meskipun penggunaannya masih terbatas pada fungsi dasar. HRIS memiliki potensi besar untuk mendukung perencanaan, evaluasi kinerja, hingga analisis beban kerja jika dikembangkan secara menyeluruh. Pengembangan fitur analisis dan otomatisasi pembaruan data sangat diperlukan agar HRIS dapat menjadi sistem yang lebih komprehensif dan terintegrasi.

b) Integrasi Teknologi

Integrasi teknologi dalam sistem kerja organisasi memungkinkan keterhubungan antarberbagai aplikasi dan perangkat pendukung manajemen sumber daya manusia. Kurniawan (2021) menyatakan bahwa integrasi teknologi dalam pelayanan publik menciptakan sistem kerja yang lebih efektif, mempercepat pertukaran informasi, serta mendukung transformasi digital organisasi. Melalui integrasi yang baik, data dari sistem analisis beban kerja dapat tersambung langsung ke platform HRIS, sehingga mempercepat pemutakhiran informasi, menyederhanakan proses administrasi, dan meningkatkan konsistensi data. Keberhasilan integrasi ini sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, stabilitas jaringan, serta kompetensi teknis dari sumber daya manusia yang mengelola sistem.

Sistem yang digunakan sudah cukup fleksibel untuk diintegrasikan dengan teknologi lain, termasuk HRIS. Namun, infrastruktur yang belum merata, keterbatasan perangkat keras, serta kendala jaringan menjadi hambatan nyata dalam optimalisasi sistem. Selain itu, masih minimnya pelatihan teknis menyebabkan pemanfaatan fitur sistem belum maksimal. Dalam hal penggunaan HRIS, sistem ini memang sudah mulai digunakan untuk pencatatan data kepegawaian, tetapi fungsinya masih terbatas dan belum menjangkau analisis beban kerja secara mendalam. Keterbatasan pada fitur pembaruan otomatis serta kurangnya kemampuan analitis sistem menunjukkan bahwa HRIS masih perlu dikembangkan lebih lanjut agar dapat benar-benar mendukung kebutuhan manajemen SDM secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Dalam Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020, penggunaan teknologi tercermin dalam Pasal 6 ayat 4 yang menyatakan bahwa penyampaian hasil analisis jabatan dan beban kerja dilakukan melalui sistem aplikasi elektronik. Ini menunjukkan komitmen pemerintah terhadap digitalisasi proses kerja. Meskipun istilah integrasi teknologi dan HRIS tidak disebutkan secara langsung. Hal ini memberikan ruang bagi integrasi teknologi lanjutan dan penggunaan sistem HRIS sebagai bagian dari ekosistem digital manajemen SDM.

3.2 Faktor-faktor Penghambat Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik di Kantor Kecamatan Genteng

1. Sarana dan Prasarana yang belum memadai

Sarana dan prasarana yang belum memadai menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan analisis beban kerja, khususnya terkait dengan perangkat komputer yang digunakan. Beberapa unit komputer masih mengalami kinerja yang lambat, sehingga menghambat kelancaran proses penginputan data. Kantor Kecamatan Genteng memiliki aset tidak bergerak berupa 3 bidang tanah yang tersebar di Kelurahan Embong Kaliasin, Kapasari, dan Genteng, serta 4 unit bangunan yang terdiri atas kantor utama, gudang dan ruang arsip, mushola, dan gedung di Jl. Yos Sudarso No. 19. Untuk aset bergerak, terdapat 3 unit kendaraan roda empat dan 1 unit kendaraan roda dua yang mendukung operasional lapangan. Namun demikian, dalam kategori peralatan kantor, masih ditemukan keterbatasan pada sejumlah perangkat penunjang kerja, seperti hanya tersedia 11 unit komputer dan 1 unit laptop untuk menunjang kegiatan administrasi bagi 20 pegawai. Ketersediaan router Wi-Fi juga hanya satu unit, yang tentu belum memadai untuk mendukung sistem kerja elektronik berbasis jaringan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun struktur aset telah mencakup berbagai aspek kebutuhan, namun perlu dilakukan peningkatan dalam jumlah dan kualitas perangkat teknologi informasi guna menunjang implementasi sistem kerja berbasis digital secara lebih maksimal. Selain itu, koneksi jaringan yang tidak stabil juga sering menjadi hambatan dalam mengakses sistem secara optimal. Kondisi ini berdampak pada efisiensi kerja pegawai dan mengurangi kecepatan dalam menyelesaikan analisis beban kerja secara menyeluruh. Keterbatasan

sarana dan prasarana seperti kinerja komputer yang lambat dan jaringan internet yang kurang stabil menjadi hambatan nyata dalam pelaksanaan analisis beban kerja secara optimal. Kendala ini tidak hanya memperlambat proses penginputan dan pengolahan data, tetapi juga mengurangi efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sistem secara keseluruhan. Oleh karena itu, perbaikan dan peningkatan infrastruktur teknologi menjadi langkah penting untuk mendukung kelancaran proses kerja serta mendorong penerapan sistem analisis beban kerja yang lebih maksimal.

2. Keterbatasan Kompetensi Pegawai

Keterbatasan kompetensi pegawai menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan analisis beban kerja yang optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang mengalami kesulitan dalam memahami alur kerja sistem, mengolah data dengan tepat, serta menyesuaikan tugas dengan uraian kerja yang telah ditetapkan. Kurangnya penguasaan terhadap aspek teknis dan administratif menyebabkan hasil analisis tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya, sehingga memengaruhi efektivitas proses perhitungan beban kerja secara keseluruhan. Keterbatasan kompetensi pegawai menjadi faktor krusial yang menghambat optimalisasi pelaksanaan analisis beban kerja dan penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Ketidakmampuan dalam memahami alur sistem, mengolah data secara tepat, serta menyesuaikan tugas dengan uraian kerja yang telah ditetapkan berdampak pada rendahnya akurasi hasil analisis. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap teknologi digital memperlambat proses adaptasi, sehingga efektivitas sistem yang diharapkan belum dapat tercapai secara menyeluruh. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas individu menjadi penting dalam mendukung keberhasilan sistem kerja yang berbasis digital dan data.

3. Rendahnya Tingkat Partisipasi Pegawai

Rendahnya tingkat partisipasi pegawai menjadi salah satu tantangan dalam mencapai hasil yang optimal dalam pengelolaan sistem analisis beban kerja. Faktor ini dapat umumnya disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai pentingnya sistem tersebut atau ketidaknyamanan dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Akibatnya, proses analisis beban kerja menjadi kurang efektif, dan data yang dihasilkan tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata, sehingga memengaruhi kualitas keputusan yang diambil dalam pengelolaan sumber daya manusia.

3.3 Upaya Kecamatan Genteng dalam Menghadapi Permasalahan Analisis Beban Kerja Secara Elektronik di Kantor Kecamatan Genteng

1. Melakukan Koordinasi dengan Bagian Organisasi

Untuk menghadapi permasalahan dalam pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik di Kantor Kecamatan Genteng, pihak kecamatan melakukan langkah strategis dengan meminta bagian organisasi Kota Surabaya untuk turun langsung ke lapangan. Langkah ini bertujuan untuk memantau secara langsung pelaksanaan sistem dan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang terjadi di tingkat operasional. Melalui kunjungan lapangan ini, pihak organisasi dapat melihat lebih jelas tantangan yang dihadapi pegawai dalam mengimplementasikan sistem analisis beban kerja secara elektronik, seperti keterbatasan dalam sarana prasarana atau kendala teknis lainnya. Dengan melibatkan bagian organisasi Kota Surabaya secara langsung, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan koordinasi antara pihak kecamatan dan organisasi dalam menangani permasalahan yang ada. Kunjungan ini juga memberikan kesempatan untuk memberikan bimbingan dan arahan yang lebih konkret kepada pegawai dalam penggunaan sistem, serta memastikan bahwa sistem tersebut dapat berjalan dengan optimal. Dengan dukungan langsung dari bagian organisasi,

diharapkan penerapan sistem analisis beban kerja berbasis elektronik di Kecamatan Genteng dapat lebih efektif, efisien, dan dapat memberikan hasil yang maksimal. Untuk mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik di Kantor Kecamatan Genteng, pihak kecamatan telah mengambil langkah strategis dengan melibatkan bagian organisasi Kota Surabaya untuk turun langsung ke lapangan. Langkah ini bertujuan untuk memantau secara langsung pelaksanaan sistem, mengidentifikasi kendala yang ada, serta memberikan bimbingan konkret kepada pegawai. Dengan adanya koordinasi yang lebih erat dan dukungan langsung, diharapkan penerapan sistem ini dapat berjalan lebih optimal, efisien, dan efektif, serta memberikan hasil yang maksimal dalam pengelolaan analisis beban kerja.

2. Melakukan Perawatan terhadap Perangkat Keras yang Digunakan

Dalam rangka mengatasi berbagai kendala teknis dalam pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik, Kecamatan Genteng telah melakukan upaya konkret melalui perawatan rutin terhadap perangkat keras yang digunakan. Komputer, laptop, dan perangkat pendukung lainnya mendapatkan perhatian khusus dalam bentuk pemeliharaan berkala guna memastikan fungsinya tetap prima. Langkah ini tidak hanya bertujuan untuk mengurangi risiko kerusakan mendadak, tetapi juga untuk menjaga kestabilan sistem dalam penginputan dan pengolahan data beban kerja yang bersifat dinamis dan membutuhkan respons cepat. Perawatan perangkat keras ini menjadi bagian penting dari strategi peningkatan efisiensi kerja pegawai, mengingat sistem elektronik sangat bergantung pada kinerja perangkat yang andal. Dengan adanya perawatan yang dilakukan secara konsisten, hambatan seperti lambatnya sistem atau gangguan teknis dapat diminimalisasi, sehingga pelaksanaan e-ABK dapat berjalan lebih lancar, cepat, dan akurat. Upaya ini menunjukkan komitmen Kecamatan Genteng dalam membangun lingkungan kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, sekaligus menjamin keberlanjutan implementasi sistem berbasis digital secara optimal. Upaya perawatan perangkat keras yang dilakukan oleh Kecamatan Genteng merupakan langkah strategis dalam mendukung kelancaran pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik. Melalui pemeliharaan yang rutin dan terencana, Kecamatan mampu menjaga kinerja perangkat tetap optimal, meminimalisasi gangguan teknis, serta meningkatkan efisiensi dan keakuratan dalam pengelolaan data. Komitmen ini mencerminkan keseriusan instansi dalam menciptakan tata kelola berbasis teknologi yang responsif, profesional, dan berkelanjutan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini mengungkap bahwa pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik (e-ABK) di Kantor Kecamatan Genteng Kota Surabaya menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan namun juga menunjukkan perkembangan positif. Salah satu temuan utama adalah bahwa sistem e-ABK sudah mendukung efektivitas kerja pegawai melalui kecepatan analisis dan penyajian data kinerja yang lebih akurat, terutama dalam hal pengurangan kesalahan manual serta percepatan waktu pelaporan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Rajagukguk et al. (2023) yang menegaskan pentingnya e-ABK sebagai dasar kebijakan SDM, tetapi penelitian ini melangkah lebih jauh dengan mengevaluasi bagaimana akses dan kendala teknis di tingkat kecamatan berpengaruh terhadap efektivitas sistem.

Temuan penting lainnya adalah rendahnya kompetensi digital dan keterlibatan pegawai, yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan dominasi kelompok usia lanjut. Hal ini membatasi kemampuan pegawai dalam mengadopsi sistem berbasis teknologi. Temuan ini belum banyak disentuh dalam lima penelitian terdahulu. Misalnya, Evolisa (2015) dan Nurhayani (2019)

lebih menyoroiti pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi serta ketimpangan jumlah pegawai, namun tidak membahas aspek usia dan kemampuan adaptasi teknologi pegawai secara spesifik seperti yang ditemukan dalam penelitian ini.

Lebih jauh, penelitian ini menekankan bahwa implementasi e-ABK di tingkat kecamatan hanya sebatas pengunggahan data, tanpa kemampuan untuk melakukan pengeditan atau validasi langsung oleh unit kerja. Ini menunjukkan keterbatasan sistem secara struktural, sebuah temuan yang belum dijelaskan dalam penelitian Yusuf & Anfas (2023) maupun Badriyah & Trisyulianti (2016) yang lebih menitikberatkan pada metode kuantifikasi beban kerja dan penyesuaian jumlah pegawai.

Dalam aspek pengelolaan kinerja dan penggunaan teknologi, penelitian ini menemukan bahwa meskipun sistem e-ABK membantu dalam penyajian data kinerja secara real-time, efektivitasnya masih tergantung pada sarana dan prasarana, seperti jaringan internet dan perangkat keras, yang di Kantor Kecamatan Genteng masih belum memadai. Hal ini menambah dimensi kontekstual yang tidak dijelaskan dalam penelitian terdahulu. Bahkan, dibandingkan dengan penelitian Badriyah & Trisyulianti (2016) yang hanya menilai distribusi pegawai terhadap beban kerja, penelitian ini menambahkan perspektif bahwa efektivitas teknologi bukan hanya bergantung pada sistem, tetapi juga pada lingkungan kerja fisik dan kesiapan infrastruktur.

Terakhir, penelitian ini menemukan bahwa upaya Kecamatan Genteng dalam menghadapi hambatan pelaksanaan e-ABK, seperti melakukan koordinasi dengan Bagian Organisasi Kota Surabaya dan perawatan perangkat keras, merupakan bentuk adaptasi organisasi terhadap sistem digital. Pendekatan solutif ini belum dijelaskan dalam penelitian Evolisa (2015) maupun Rajagukguk et al. (2023) yang lebih menitikberatkan pada proses formal dan evaluasi sistem, bukan pada tindakan perbaikan langsung di lapangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap kajian analisis beban kerja, khususnya dengan memperluas ruang diskusi pada aspek mikro kelembagaan (kecamatan), kompetensi teknologi individu, serta ketidaksesuaian infrastruktur dengan tuntutan digitalisasi, yang sebelumnya belum dikaji secara komprehensif dalam penelitian-penelitian terdahulu.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik di Kantor Kecamatan Genteng Kota Surabaya menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam mendukung efektivitas tata kelola kepegawaian. Efektivitas sistem tercermin dari kecepatan dan ketepatan dalam analisis data, sementara pengelolaan kinerja menjadi lebih terstruktur dengan indikator yang terukur. Keterlibatan pegawai, meskipun terbatas pada penyediaan data tetap memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan implementasi sistem ini. Penggunaan teknologi informasi mampu mengurangi kesalahan manual, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan akurasi hasil analisis sehingga memperkuat efisiensi dan produktivitas organisasi. Secara keseluruhan, penerapan sistem e-ABK sejalan dengan kerangka teori Gary Dessler, yakni mencakup efektivitas sistem, pengelolaan kinerja, keterlibatan pegawai, dan pemanfaatan teknologi, yang kesemuanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang adaptif, profesional, dan berbasis kinerja di era digital. Adapun faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan analisis beban kerja pegawai di Kantor Kecamatan Genteng antara lain meliputi keterbatasan sarana dan prasarana yang belum memadai, keterbatasan kompetensi pegawai, serta rendahnya tingkat partisipasi pegawai dalam proses analisis tersebut. Upaya Kecamatan Genteng dalam menghadapi permasalahan pelaksanaan analisis beban kerja secara elektronik tercermin melalui langkah strategis

yang nyata dengan menempuh dua pendekatan utama. Pertama, memperkuat koordinasi langsung dengan Bagian Organisasi Kota Surabaya untuk melakukan pemetaan kendala secara faktual di lapangan serta memberikan bimbingan teknis yang sesuai kepada para pegawai. Kedua, melakukan perawatan rutin terhadap perangkat keras yang digunakan, guna memastikan kestabilan dan keandalan sistem dalam memproses data beban kerja secara optimal, sekaligus mengurangi risiko gangguan teknis. Sinergi antara penguatan infrastruktur dan kerja sama lintas instansi ini mencerminkan komitmen kuat Kecamatan Genteng dalam membangun tata kelola pemerintahan yang adaptif, profesional, dan berbasis teknologi untuk mendukung pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni di Kantor Kecamatan Genteng Kota Surabaya sebagai model studi kasus yang dipilih.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik di Kantor Kecamatan Genteng Kota Surabaya untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kecamatan Genteng Kota Surabaya beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, H. S., & Trisyulianti, E. (2016). Analisis Beban Kerja di Biro Umum dan SDM Pusat Penelitian Bioteknologi dan Bioindustri Indonesia. Bogor Agricultural University. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/87217>
- Dessler, G. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks.
- Eaton, S. E., Stoesz, B. M., Crossman, K., Garwood, K., & McKenzie, A. (2022). Faculty perspectives of academic integrity during COVID-19: A mixed methods study of four Canadian universities. *Canadian Journal of Higher Education*, 52(3), 42–58. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85148644054>
- Evolisa, E. E. (2015). Proses Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Studi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Jawa Timur). Skripsi, Universitas Brawijaya. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/117271/>
- Fatimah, Y. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan dalam Penelitian Sosial. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ginting, N. (2022). Implementasi HRIS dalam Manajemen SDM Modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–52. https://jurnalkip.samawa-university.ac.id/KARYA_JPM/article/download/552/441/1780
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Revisi, Cet. 8). BPFE Yogyakarta.
- Jacob, U. S., Fredrick, V. A., & Pillay, J. (2025). Aggressive behavior among individuals with intellectual disability: Predictive factor analysis. *International Journal of Diversity in Education*, 25(2), 1–21. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85218859740>

- Kurniawan, D. (2021). *Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik* (Cet. 1). Pustaka Pelajar.
- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2021). *Big Data untuk Administrasi Publik* (Cet. 1). Gajah Mada University Press.
- Nuridin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Kencana.
- Nurhayani, S. (2019). *Analisis Beban Kerja dan Jumlah Kebutuhan Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM*. Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia. <https://repository.upi.edu/36998/>
- Purwanto, A. (2020). *Manajemen Teknologi Informasi dan Sistem Informasi* (Cet. 1). Media Sains Indonesia.
- Rajagukguk, R., et al. (2023). *Implementasi Nilai Analisis Beban Kerja dalam Penentuan Jumlah Pegawai di Bapenda Kota Surabaya*. Tersedia di: https://www.researchgate.net/publication/386535235_Implementasi_Nilai_Analisis_Beban_Kerja_dalam_Penentuan_Jumlah_Pegawai_di_Bapenda_Kota_Surabaya
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Modern* (Cet. 2). Rajawali Pers.
- Ruskarini, D. (2017). *Dasar-dasar metode penelitian kualitatif*. Surabaya: Cakra Ilmu.
- Simangunsong, F. (2017). *Metode penelitian sosial kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P., Rochadi, S., Ghazali, R., Muksin, A., Setiabudi, D., Bima, D., & Syaifudin. (2017). *Reformasi pelayanan publik : teori, kebijakan, dan implementasi* (Cet.9). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Prenadamedia Group.
- Valdivia-Yábar, S. V., & López, C. H. (2022). Digital uses of students and college success. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(18), 223–238. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85146751166>
- Widodo, J. (2020). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi* (Cet. 2). Gajah Mada University Press.
- Yusuf, Y., & Anfas, A. (2023). Analisis Beban Kerja terhadap Kebutuhan Pegawai Administrasi dalam Menjamin Optimalisasi Operasional Akademik. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 4(1). <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/view/6700/0>