

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI

IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE WORKLOAD ANALYSIS INFORMATION SYSTEM

Yuyun Fitriani

Prodi Administrasi Publik, STISIPOL Dharma Wacana Metro, Lampung

*Koresponden email: yuyunfitriani01.yf@gmail.com

ABSTRAK

Diberlakukannya peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang Analisis Beban kerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa analisis beban kerja diperlukan untuk menetapkan jumlah personel guna memenuhi kebutuhan struktur organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ideal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Implementasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai di Lingkungan Sekolah Polisi Negara Kemiling Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini seluruh personil yang terkait dengan implementasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai di Lingkungan Sekolah Polisi Negara Kemiling Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian didapatkan bahwa prosedur penggunaan Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (ABK) sudah berjalan sesuai dengan pedoman pelaksanaan Peraturan Kapolri No. 15 Tahun 2014 tentang Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kesiapan Sumber daya manusia (SDM) dan sarana prasarana sudah cukup baik karena telah dilakukan sosialisasi dan pelatihan bagi anggota yang akan menjalankan aplikasi. Proses Implementasi sudah berjalan dengan baik meskipun masih terdapat kendala dari segi SDM yang belum semua memahami format pengisian ABK serta kendala dari segi sarana komputer yang perlu penambahan serta jaringan yang belum stabil.

Kata Kunci: Implementasi, Sistem Informasi, Analisis Beban Kerja (ABK), Kepolisian Negara Republik Indonesia

ABSTRACT

The enactment of the Regulation of the Chief of Police of the Republic of Indonesia Number 15 of 2014 concerning Workload Analysis within the Indonesian National Police states that a workload analysis is required to determine the number of personnel to meet the needs of the ideal organizational structure of the Indonesian National Police in carrying out its main tasks and functions. The purpose of this study was to determine the extent of the Implementation of the Employee Workload Analysis Information System (ABK) in the Kemiling State Police School, Bandar Lampung. The method used in this study is a qualitative descriptive method. The informants in this study were all personnel related to the implementation of the Employee Workload Analysis Information System (ABK) at the Kemiling State Police School, Bandar Lampung. Data collection techniques using interviews, documentation and observation. The results showed that the procedure for using the Workload Analysis Information System (ABK) has been running in accordance with the guidelines for implementing the National Police Chief Regulation No. 15 of 2014 concerning Workload Analysis within the Indonesian National Police. The readiness of human resources (HR) and infrastructure is quite good because socialization and training have been carried out for members who will run the application. The implementation process has been going well although there are still obstacles in terms of human resources who do not all understand the format for filling out crew members as well as problems in terms of computer facilities that need additions and an unstable network.

Keywords: Implementation, Information System, Workload Analysis (ABK), Indonesian National Police

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang dilaksanakan pemerintah adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun demikian, profesionalisme pegawai negeri sipil selaku penyelenggara masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian itu disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional.

Baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh PNS (Patty, 2020).

Demikian pula, pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja organisasi. Menumpuknya pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Perencanaan kebutuhan

pegawai suatu instansi mutlak diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang tepat baik jumlah, waktu maupun kualitas. Melalui analisis beban kerja yang dilakukan dapat memberikan gambaran pegawai yang dibutuhkan baik kuantitatif maupun kualitatif yang dirinci menurut jabatan dan unit kerja (Anisa, 2019).

Di sisi lain pembentukan organisasi cenderung tidak berdasarkan kebutuhan nyata, dalam arti organisasi yang dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil, sehingga pencapaian tujuan organisasi kurang efisien dan efektif (Diana, 2019). Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugasnya (Permatasari, 2021). Selain itu, pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja dapat menghasilkan suatu tolok ukur bagi pegawai/unit organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, dan standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun formasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik perusahaan dapat menghindari kekosongan kerja pegawai, baik dalam masa kini maupun untuk masa mendatang, dengan begitu perusahaan dapat mengoptimalkan kerja pegawai (Kabul & Febrianto, 2022).

Survey awal yang dilakukan terhadap kegiatan operasional karyawan di SPN Kemiling Bandar Lampung, bahwa pihak manajemen telah menerbitkan dokumen Struktur Organisasi dan Deskripsi Kerja (*Job Description*) yang memuat tentang kualifikasi kebutuhan jabatan, wewenang dan tanggung jawab, hubungan kerja dengan unit terkait, kebutuhan pelatihan dan indikator keberhasilan kerja untuk tiap-tiap unit kerja. Dokumen ini menjadi pedoman bagi pimpinan organisasi dan unit SDM dalam merencanakan penerimaan dan penempatan satuan fungsional dan satuan kerja serta sebagai pedoman bagi satuan fungsional dan satuan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas di unit kerja masing-masing.

Permasalahan yang ditemukan adalah penempatan satuan fungsional dan satuan kerja masih belum mengacu pada kebutuhan institusi, khususnya unit kerjanya. Sehingga jika beban kerja yang terlalu tinggi di suatu unit kerja dapat menyebabkan satuan fungsional dan satuan kerja tidak mampu bekerja sesuai harapan manajemen dan sebaliknya beban kerja karyawan yang terlalu

sedikit dapat menyebabkan pemborosan sumber daya dan penyelewengan (Sudrajat, 2021). Selain itu prosedur pengisian dari form analisis beban kerja secara online yang belum dipahami oleh sebagian besar pegawai membuat kesulitan bagi tiap pegawai dalam mengisi formulir tersebut, sehingga terkadang diisi alakadarnya saja.

Beberapa kendala lain yang umum terjadi diantaranya yaitu kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan belum merata dan berkesinambungan sehingga masih ada beberapa satuan fungsional dan satuan kerja yang belum memahami tentang penghitungan ABK. Sehingga perlu dilakukannya sosialisasi untuk memberikan pemahaman kepada satuan fungsional dan satuan kerja tentang langkah-langkah apa yang dilakukan dalam mendapatkan atau mengakses informasi sehingga komunikasi ini sangat penting untuk dilakukan (Erdiyansyah, 2022).

Masalah lain yang juga terjadi pada analisis beban kerja di SPN Kemiling, Kota Bandar Lampung adalah belum adanya pembagian materi pembelajaran tentang penyusunan ABK, masih terbatasnya jumlah personel yang memahami secara teknis penyusunan ABK dan masih adanya kesalahan/kekeliruan/kurang memahami dalam penyusunan ABK, terutama dalam penentuan jumlah beban kerja (dokumen atau kegiatan), sulit membedakan tugas rutin dan insidental, menjabarkan uraian pekerjaan dan penentuan alokasi waktu sehingga hasil ABK belum secara maksimal dapat menggambarkan jumlah kebutuhan personel yang ideal pada unit organisasi serta terkadang adanya gangguan pada aplikasi dan jaringan internet selama pelaksanaan penyusunan ABK.

Dari hasil pemaparan beberapa masalah tersebut di atas menjadi latar belakang peneliti untuk mengadakan penelitian tentang "Implementasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai di Lingkungan Sekolah Polisi Negara Kemiling Bandar Lampung". Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Adha (2022) menyebutkan bahwa suatu kebijakan dapat dilihat kemanfaatannya jika implementasi terhadap kebijakan tersebut telah dilakukan. Proses implementasi kebijakan menjadi kegiatan yang cukup penting dari keseluruhan proses perencanaan kebijakan maupun peraturan (Adha et al., 2022)

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan

makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan (Darmalaksana, 2020). Lokasi penelitian dilakukan di SPN Kemiling Bandar Lampung. Lokasi penelitian ini dipilih berdasarkan pertimbangan karena masih adanya permasalahan terkait dengan beberapa Satfung/Satker yang belum memahami tentang penghitungan ABK. Selanjutnya, informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi (Adiyanta, 2019). Adapun informan yang terlibat dalam penelitian ini adalah Kepala SPN Kemiling Bandar Lampung, Operator Sistem Informasi Analisis Beban Kerja di Lingkungan Polri, dan Staf kantor. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara mendalam, dokumentasi dan observasi partisipatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, *display* data serta kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

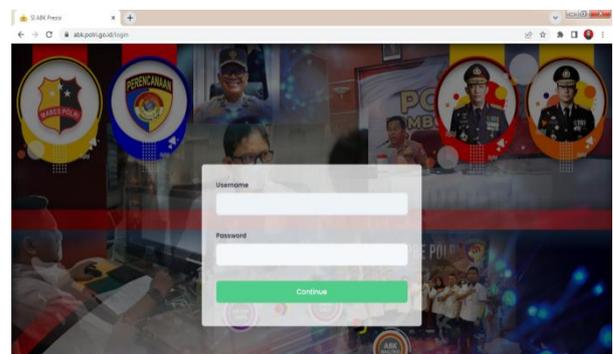
Untuk dapat memaparkan Implementasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai di Lingkungan Sekolah Polisi Negara Kemiling Bandar Lampung, digunakan indikator analisis beban kerja sebagai berikut:

Persiapan Penggunaan Sistem Informasi Analisis Beban Kerja

Salah satu cara untuk menghasilkan sumber daya manusia Polri yang profesional perlu adanya perencanaan dalam menentukan personil yang akan mengisi suatu jabatan diberbagai bidang (Anuraga et al., 2021). Perencanaan persiapan penggunaan sistem informasi Analisis Beban Kerja di Lingkungan SPN Kemiling Bandar Lampung dimulai dengan adanya peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tujuan dari Peraturan ini adalah: a. Sebagai pedoman bagi pegawai negeri pada Polri dalam menghitung beban kerja untuk meningkatkan kinerja, efektivitas dan efisiensi kerja baik pada jabatan maupun unit kerja; b. untuk mengetahui jumlah beban kerja, waktu kerja efektif, personel yang dibutuhkan, efektivitas dan efisiensi kerja baik pada setiap jabatan maupun unit kerja di lingkungan Polri; dan c. terwujudnya jumlah personel ideal yang dibutuhkan dalam stuktur organisasi, dan meningkatnya kinerja personel di lingkungan Polri.

Setelah disahkannya peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia tahapan persiapan selanjutnya adalah menyiapkan sumber daya manusia yang akan menjadi operator dari sistem analisis beban kerja di lingkungan SPN Kemiling, Bandar Lampung. Penyiapan SDM dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pembagian tutorial dari pengisian Sistem Informasi ABK serta pemberian informasi jika terdapat update dari pengisian Sistem Informasi ABK itu sendiri. Kompetensi SDM operator sistem informasi ABK sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*Skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Sumber daya manusia yang baik juga harus di dukung dengan teknologi informasi yang baik pula. Teknologi berkaitan dengan komputer, perangkat, jaringan seperti internet. Teknologi selain sebagai teknologi komputer diperuntukan dalam pemrosesan dan penyimpanan informasi, berfungsi sebagai media teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Teknologi untuk meningkatkan kemampuan manusia dan komputer mampu mengerjakan yang tidak dapat dilakukan oleh manusia (Nurjaya et al., 2021). Pengadaan sarana prasarana komputer di SPN Kemiling dilakukan secara berkala dengan membeli komputer dengan spesifikasi yang sesuai dengan aplikasi sistem informasi analisis beban kerja dan menyediakan server penyedia jaringan yang memadai untuk menjalankan sistem informasi ABK online. Berikut adalah gambar halaman depan website ABK Polri:



Gambar 1. Website ABK Polri (<https://abk.polri.go.id>. 2022)

Gambar diatas adalah halaman depan *website* Analisis Beban Kerja (ABK) Polri yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja Polri. Untuk dapat mengakses *website* tersebut SDM harus memiliki username dan password terlebih dahulu.

Persiapan penggunaan sistem informasi analisis beban kerja di Lingkungan SPN Kemiling Bandar Lampung telah dilakukan secara maksimal oleh seluruh aparatur yang terlibat dalam kegiatan implementasi sistem informasi analisis beban kerja di Lingkungan SPN Kemiling. Persiapan yang dilakukan telah meliputi seluruh aspek penting yang dibutuhkan untuk mewujudkan pelayanan yang baik. Aspek-aspek tersebut diantaranya adalah aspek SDM, penyediaan sarana prasarana dan pengembangan teknologi informasi.

Alur Penerapan Sistem Informasi ABK

Secara mekanisme pengisian di aplikasi ABK dimulai dengan langkah-langkah yaitu pertama-tama masuk ke dalam aplikasi dengan memasukkan user id dan password. Di halaman utama berisikan input mengenai riil personil, jumlah Polri dan jumlah PNS jika ada. Pada menu Input Data terdapat kolom untuk mengisi penelaahan tugas yang telah dilakukan namun belum di cantumkan ataupun untuk melihat tugas apa saja yang telah diinput dengan perhitungan berdasarkan rentang tanggal penginputan. Pengisian kolom uraian kerja sesuai dengan tupoksi ataupun uraian tugas jabatan, dalam kolom jumlah beban kerja (dokumen atau giat) dengan jumlah jam pelaksanaan tugas. Kolom keterangan di isi sesuai dengan apa saja yang perlu ditambahkan sesuai hasil pelaksanaan tugas. Setelah itu tekan tombol simpan yang nantinya akan otomatis tombol nomor selanjutnya. Kemudian uraian pengisian uraian tugas selanjutnya, sampai dengan seluruh kegiatan selesai di input. Jika semua kegiatan sudah diinput tekan tombol selesai.

Kegiatan diatas, disebut juga dengan kegiatan pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan mengisi data sesuai dengan format Analisis Beban Kerja yang memuat: uraian pekerjaan; jumlah beban kerja; dan waktu yang diperlukan. Penetapan hasil Analisis Beban Kerja sebagaimana dimaksud dilakukan oleh Kepala Satuan Fungsi, untuk satuan fungsi tingkat Mabes Polri; Kepala Satuan Fungsi Polda, untuk satuan fungsi tingkat Polda; Kepala Satuan Fungsi Polres, untuk tingkat Polres; dan Kapolsek, untuk tingkat Polsek. Hasil Analisis Beban Kerja yang telah ditetapkan dilaporkan secara berjenjang kepada AsrenaKapolri, guna dijadikan sebagai bahan

evaluasi dan pertimbangan Kapolri.

Manfaat implementasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja

Sistem informasi analisis beban kerja (SI ABK) merupakan salah satu upaya Polri agar dapat menciptakan sistem kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan personel dan jam kerja yang dibutuhkan. SI ABK online juga variabel penunjang bagi Polri untuk menuju polisi yang profesional, modern dan terpercaya. Aplikasi ini juga sangat membantu dalam mengalokasikan personil sesuai DSP perlu menganalisa kebutuhan personil pada bagian dan fungsi dengan menyusun analisis beban kerja (ABK). Sistem ini juga bermanfaat sebagai program dan kegiatan penataan tatalaksana dengan tujuan mewujudkan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip *good governance*.

Secara garis besar manfaat dari Penerapan Sistem Informasi ABK adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pedoman bagi pegawai negeri pada Polri dalam menghitung beban kerja untuk meningkatkan kinerja, efektivitas dan efisiensi kerjanya pada jabatan maupun unit kerja;
2. Untuk mengetahui jumlah beban kerja, waktu kerja efektif, personel yang dibutuhkan, efektivitas dan efisiensi kerja baik pada setiap jabatan maupun unit kerja di lingkungan Polri; dan
3. Terwujudnya jumlah personel ideal yang dibutuhkan dalam struktur organisasi, dan meningkatnya kinerja personel di lingkungan Polri.
4. Hasil Analisis Beban Kerja yang telah ditetapkan dilaporkan secara berjenjang kepada Asrena Kapolri, guna dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan Kapolri.

Kendala dan upaya yang dilakukan selama Pelaksanaan

Kendala yang sering terjadi adalah masih banyaknya personil yang belum memahami secara keseluruhan tahap dalam pengisian ABK, untuk itu koordinasi antar personil sangat dibutuhkan dalam penyusunan dan pengisian ABK. Kendala lain yang dihadapi adalah koneksi internet yang masih belum stabil sehingga mengganggu kinerja saat pengisian ABK.

Upaya yang dilakukan untuk menanggulangi kendala kurangnya pemahaman personil tentang ABK adalah dengan memberikan sosialisasi rutin dan membentuk kelompok-kelompok belajar dengan berisikan beberapa anggota yang memahami

dan belum memahami pengisian ABK. Sehingga personil yang belum mampu memahami ABK dapat belajar kepada personil yang telah memahami., jika ada anggota yang mengalami kesulitan dalam pengisian Sistem Informasi ABK akan dibantu kaur TU untuk membantu dalam pengisiannya dengan tetap berkoordinasi pada tiap satuan tugas untuk mengetahui uraian pekerjaan; jumlah beban kerja; dan waktu yang diperlukan untuk setiap pelaksanaan tugas. Kendala kedua yakni konektivitas jaringan internet yang kurang stabil diatasi dengan berlangganan server internet dengan kapasitas yang lebih besar.

SIMPULAN

Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai di lingkungan SPN Kemiling telah berjalan dengan baik. Sumber daya manusia dan sarana prasarana telah tersedia di SPN Kemiling. Adapun beberapa kendala yang ditemukan adalah masih adanya beberapa pegawai yang belum memahami tentang ABK. Untuk menambah kompetensi sumber daya manusia SPN Kemiling melakukan sosialisasi dan pelatihan bagi anggota yang akan menjalankan aplikasi Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (ABK). Kendala lain yang ditemukan adalah kurangnya sarana prasarana seperti komputer dan konektivitas jaringan internet yang masih lemah.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. P., Koeswara, H., & Aromatica, D. (2022). Implementasi Kebijakan Perpustakaan Daerah Implementation of Regional Library Policy. *Jurnal Kebijakan Publik*, xx(X), 33–38.
- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(4), 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Anisa, H. N. & H. P. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Jurnal Teknik Industri*, 3(3), 1–8.
- Anuraga, D. F., Kajian, P., Kepolisian, I., Pascasarjana, S., & Surabaya, U. A. (2021). Optimalisasi Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Online Dalam Rangka Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Polda JATIM. *Journal Greenomika*, 3(2).
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1–6.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Erdiyansyah. (2022). Implementasi Kebijakan Pengelolaan Keterbukaan Informasi Publik di Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(1), 81–85.
- Kabul, E. R., & Febrianto, M. N. (2022). Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 162–168.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Patty, R. S. (2020). Kesesuaian Kompetensi Pegawai Dengan Kompetensi Jabatan Pada BPSDMD Provinsi Papua Barat. *Juliwi.Com*, 04, 51–60. http://juliwi.com/published/E0704/jlw0704_51-60.pdf
- Permatasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(2), 7. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/view/40397>
- Sudrajat, A. R. (2021). Akuntabilitas dan Transparansi Publik Bagaimana Pengaruh Terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 395–402