

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda, 2019) dalam (Suryani, 2021). Dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi, kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Kinerja ini merujuk pada prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Seiring dengan perkembangan dalam memberikan pelayanan publik yang optimal, persaingan dan tuntutan pasar sehingga terjadi peningkatan pekerjaan, kebutuhan sumber daya yang semakin besar serta membutuhkan dukungan kerja maksimal dari sumber daya manusia yang ada. Kondisi ini menyebabkan semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi pula tekanan yang menyertai sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya (Suryani dan Yoga, 2018). Tekanan tersebut bila berlangsung secara terus menerus dapat menimbulkan berbagai hal termasuk stres kerja. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja pegawai, Hal ini disebabkan oleh tekanan yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Stres kerja bisa muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan. Hal yang sama dikatakan Greenberg (Angwen, 2017) bahwa salah satu sumber stres kerja adalah beban kerja

berlebih dan kondisi lingkungan fisik yang buruk. Beban kerja menurut pendapat (Gibson dan Ivancevich, 2012) dalam (Wangi et al., 2020) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Dengan melakukan analisis secara rutin terhadap beban kerja karyawan, manajemen dapat mengidentifikasi potensi masalah dan mengambil langkah-langkah preventif untuk mencegah terjadinya burnout. Hal ini tidak hanya berdampak positif bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penting bagi setiap organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap beban kerja karyawan dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dalam pelaksanaan monitoring beban kerja ini menggunakan Aplikasi Analisis Beban Kerja (E-ABK) untuk memudahkan proses tersebut. Aplikasi ini membantu dalam mengukur dan menganalisis beban kerja karyawan secara lebih efisien. E-ABK memungkinkan untuk melacak aktivitas karyawan, mengidentifikasi tugas-tugas yang memerlukan waktu dan upaya lebih, serta menentukan alokasi sumber daya yang tepat. Dengan menggunakan aplikasi ini, kami dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam mendistribusikan tugas dan mengoptimalkan produktivitas tim. Selain itu, E-ABK juga membantu dalam memonitor kinerja individu dan tim secara real-time. Dengan adanya data yang akurat dan terperinci yang disediakan oleh aplikasi ini, dapat mengidentifikasi potensi masalah atau hambatan yang mungkin

timbul dan segera mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut.

Dengan adanya inovasi pengembangan sistem Analisis Beban Kerja berbasis elektronik diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi riil kebutuhan pegawai pada masing-masing Perangkat Daerah serta sebagai bahan kajian perumusan jumlah formasi pemenuhan kebutuhan pegawai dan meminimalisir pendistribusian pegawai yang tidak merata ataupun penumpukan pegawai pada perangkat daerah. Hal tersebut dilakukan oleh Bagian Organisasi agar menunjukkan proses yang lebih baik dalam pengukuran beban kerja terutama untuk menjalankan proses dan mencapai kualitas hasil yang lebih baik dan optimal.

Dalam hal ini implementasi aplikasi ABK tidak serta merta bebas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan aplikasi tersebut. Untuk kesiapan sumber daya manusia pada pegawai di kecamatan benowo cukup terbatas, hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman akan membuat data pendukung Baginyang benar pada setiap uraian tugas pada aplikasi. Namun Kebanyakan dari para pegawai hanya memberikan dokumen data pendukung yang seadanya dalam artian berikan data pendukung yang menggambarkan capaian dari setiap uraian tugas, sehingga beban kerja yang terhitung juga tidak sesuai dengan yang ada di lapangan. Selain itu juga Pelaksanaan Monitoring ABK ini dilakukan secara terus menerus hingga tahun ini pada beberapa fitur dan menunya untuk mendapatkan data yang lebih valid dan sesuai dengan perencanaan. Maka dari itu diperlukan adanya monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengisian analisis beban

kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya untuk membuktikan keakuratan perencanaan yang telah dilakukan.

1.2 Tujuan Praktek Magang

Dengan melakukan praktik magang ini, penulis berharap dapat lebih memahami secara langsung bagaimana proses survey dan verifikasi beban kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan aplikasi website. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi dari penggunaan aplikasi tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pengelolaan beban kerja di lingkungan kerja. Selama menjalani praktik magang ini, penulis berusaha untuk menggali informasi secara menyeluruh mengenai proses pelaksanaan survey dan verifikasi beban kerja pegawai. Dengan mendapatkan pengalaman langsung di lapangan, penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan sistem pengelolaan beban kerja pegawai di lingkungan tersebut.

Selain itu, penulis juga berusaha untuk mencari solusi atau rekomendasi yang dapat membantu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari pelaksanaan survey dan verifikasi beban kerja pegawai. Dengan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam melalui praktik magang ini, penulis berharap dapat memberikan masukan yang bernilai bagi pihak terkait dalam meningkatkan kinerja dan pengelolaan beban kerja pegawai di wilayah tersebut.

1.3 Manfaat Praktek Magang

Manfaat yang didapatkan dari praktek magang di antaranya:

1. Bagi penulis

Penulis dapat menerapkan ilmu yang sudah dipelajari pada saat kuliah di dunia profesional serta mendapatkan pengalaman di dunia kerja selama empat bulan sehingga dapat meningkatkan kemampuan menulis terutama dalam bidang soft skills meliputi cara berkomunikasi dengan orang lain, disiplin waktu, berorientasi pada detail, Di samping itu, penulis juga dilatih untuk menghadapi persoalan terkait penataan Beban Kerja pada setiap pemangku jabatan mampu meningkatkan kemampuan penulis dalam problem solving secara riil dan turut mengoptimalisasikan implementasi melalui aplikasi ABK (Analisis Beban Kerja)

2. Bagi Program Studi Administrasi Publik

Melalui laporan praktek magang ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi program studi terkait dengan penyesuaian mata kuliah yang selaras dengan penerapan ilmu yang diperoleh pada praktik magang serta memberikan gambaran terkait dengan inovasi yang ada di lingkup pemerintah melalui implementasi program aplikasi Analisis Beban Kerja

3. Bagi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya

Melalui laporan praktek magang ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk Bagian Organisasi dalam melakukan monitoring dan evaluasi pemerataan ABK khususnya di wilayah Kecamatan Benowo serta dapat menjadi bahan masukan atau saran untuk kebijakan berikutnya.

4. Bagi Kecamatan Benowo Kota Surabaya

Melalui laporan praktek magang ini diharapkan dapat menjadi sumber data untuk bahan evaluasi serta masukan dalam mengoptimalkan Penataan Beban kerja dan jabatan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan pelayanan publik yang terbaik untuk warga di Kecamatan Benowo Kota Surabaya.