

Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai pada Unit Kerja Kecamatan Rungkut Kota Surabaya

Oktavia Putri Khoirril¹, Ertien Rining Nawangsari²

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

UPN "Veteran" Jawa Timur

oktaputrikho88@gmail.com

ABSTRACT

The existence of a country cannot be separated from the existence of its population. Population growth in Indonesia continues to increase from year to year in almost every region. The large population causes problems regarding the fulfillment of rights, needs, protection and public services. In the current era, public services have great demands from the public, the public sector is asked to provide excellent service by showing high professionalism. However, the demands and hopes of the community have not been fully realized. Based on data released by the Central Statistics Agency (2024), in 2015-2023 the number of civil servants in Indonesia continued to decline, this was also a factor causing the workload carried out by each employee to increase. Several factors that hinder public services are part of the Government's regulations regarding Bureaucratic Reform. Bureaucratic reform is a need that needs to be fulfilled in ensuring the creation of good governance. In the Rungkut Subdistrict Work Unit, there are complaints that there are not enough employees to carry out the large workload. With these complaints, the author feels it is necessary to carry out an analysis of the workload in the Rungkut District Work Unit by referring to PermenPANRB No. 1 of 2020 concerning Guidelines for Job Analysis and Workload Analysis, so that the results of the workload analysis are expected to provide information regarding the ideal number of employees according to the workload.

Keywords: *Workload Analysis, Employee Performance, Government Sector*

ABSTRAK

Keberadaan suatu negara tidak dapat dipisahkan dengan keberadaan penduduk. Pertumbuhan jumlah penduduk di Indonesia terus bertambah dari tahun ke tahun hampir pada setiap wilayah. Besarnya jumlah penduduk menyebabkan permasalahan berkenaan dengan pemenuhan hak, kebutuhan, perlindungan serta pelayanan publik. Pada era sekarang ini, pelayanan publik memiliki tuntutan yang besar dari masyarakat, sektor publik diminta untuk memberikan pelayanan secara prima dengan menunjukkan profesionalisme yang tinggi. Namun tuntutan dan harapan yang dimiliki oleh masyarakat tersebut belum sepenuhnya terwujud. Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (2024), pada tahun 2015-2023 jumlah PNS di Indonesia terus mengalami penurunan, hal tersebut juga menjadi faktor penyebab beban kerja yang diampu oleh setiap pegawai menjadi meningkat. Beberapa faktor yang menjadi penghambat pelayanan publik tersebut menjadi bagian dari adanya aturan Pemerintah mengenai Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi adalah suatu kebutuhan yang perlu untuk dipenuhi dalam memastikan terciptanya tata kelola Pemerintahan yang baik. Pada Unit Kerja Kecamatan Rungkut memiliki keluhan bahwa pegawai yang dimiliki tidak mencukupi untuk mengerjakan jumlah beban kerja yang besar. Dengan adanya keluhan tersebut maka penulis merasa perlu untuk melakukan analisis beban

kerja pada Unit Kerja Kecamatan Rungkut dengan mengacu pada PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, sehingga hasil dari analisis beban kerja tersebut diharapkan dapat memberikan informasi mengenai jumlah pegawai yang ideal sesuai dengan beban kerja yang diemban. Pada akhirnya adalah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik sesuai dengan skema Reformasi Birokrasi.

Kata kunci: Analisis Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Sektor Pemerintahan

PENDAHULUAN

Keberadaan suatu negara tidak dapat dipisahkan dengan keberadaan penduduk. Hampir setiap wilayah di Indonesia mengalami pertumbuhan jumlah penduduk yang terus bertambah dari tahun ke tahun. Besarnya jumlah penduduk menyebabkan permasalahan berkenaan dengan pemenuhan hak, kebutuhan, perlindungan serta pelayanan publik. Karena seorang penduduk yang dilahirkan ke dunia menyangkut suatu hak yang tidak boleh diabaikan. Salah satu haknya yakni perolehan hak identitas yang merupakan bagian dari hak kebebasan dan hak sipil (Kertati, 2017). Pada era sekarang ini, pelayanan publik memiliki tuntutan yang besar dari masyarakat, sektor publik diminta untuk memberikan pelayanan secara prima dengan menunjukkan profesionalisme yang tinggi. Kualitas dalam pelayanan publik adalah suatu hal terpenting dalam mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam pemenuhan pelayanan (Nugraha et al., 2024). Namun tuntutan dan harapan yang dimiliki oleh masyarakat tersebut belum sepenuhnya terwujud (Utami et al., 2020). Belum terwujudnya harapan masyarakat mengenai pelayanan publik yang prima dikarenakan pemenuhan posisi pegawai yang tidak sesuai antara kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan tugas yang diemban, jumlah beban kerja yang jauh lebih besar dibandingkan dengan jumlah pegawai yang mampu tugas tersebut, serta keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Mastura et al., 2022). Hal tersebut merupakan faktor yang akan mempengaruhi penilaian kinerja, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi bagi instansi pemerintahan terhadap kinerja sumber daya yang ada di dalamnya, penilaian kinerja juga merupakan evaluasi bagi para pegawai sebagai bentuk peningkatan produktivitas kinerja (Jailani & Akhyar, 2021).

Berdasarkan pada data yang dirilis oleh *website* resmi Badan Pusat Statistik (2024), pada tahun 2015-2023 jumlah PNS di Indonesia terus mengalami penurunan, hal tersebut juga menjadi faktor penyebab beban kerja yang diampu oleh setiap pegawai menjadi meningkat. Beberapa faktor yang menjadi penghambat pelayanan publik tersebut menjadi bagian dari adanya aturan Pemerintah yang berisi tentang Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi merupakan suatu bentuk kebutuhan yang perlu untuk dipenuhi dalam memastikan terciptanya tata kelola Pemerintahan yang baik (Haning, 2018). Dalam rangka pengangkatan PNS yang menempati jabatan struktural dalam sektor pemerintahan didasarkan pada kualitas kompetensi sehingga penempatan pegawai menggunakan sistem merit yang mana mempertimbangkan aspek kompetensi, kualifikasi dan kinerja baik (Junus et al., 2024). Pemerintah mengeluarkan suatu aturan yang berisi pedoman dalam menyusun kebutuhan pegawai dan jenis jabatan pegawai pada PP No. 11 Tahun 2017 yang kemudian diubah

menjadi PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja. Dalam upaya untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik tersebut pemerintah telah mengatur mengenai manajemen pegawai dalam sektor publik yakni tentang Analisis Beban Kerja merupakan suatu teknik/metode yang digunakan di dalam manajemen tata kelola kelembagaan dengan sistematis guna mendapatkan suatu informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi berdasar pada volume kerja (Menpan, 2020).

Pada Unit Kerja Kecamatan Rungkut memiliki keluhan bahwa pegawai yang dimiliki tidak mencukupi untuk mengerjakan jumlah beban kerja yang besar. Dengan adanya keluhan tersebut maka penulis merasa perlu untuk melakukan analisis beban kerja pada Unit Kerja Kecamatan Rungkut dengan mengacu pada PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, sehingga hasil dari analisis tersebut diharapkan dapat memberikan informasi mengenai proporsi pegawai yang ideal sesuai dengan beban kerja yang diemban. Pada akhirnya adalah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik sesuai dengan skema Reformasi Birokrasi. Penelitian ini memiliki relevansi dengan beberapa penelitian terdahulu terkait topik penelitian, metode, dan teori utama yang digunakan seperti (Mastura et al., 2022) dengan judul “Analisis Beban Kerja Pegawai dalam Lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo” dan (Utami et al., 2020) yang berjudul “Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian jenis kualitatif memiliki tujuan untuk memberi gambaran, penjelasan, dan jawaban secara rinci mengenai suatu permasalahan yang akan diteliti dengan cara mempelajari individu, kelompok, atau kejadian. Metode deskriptif kualitatif merupakan teknik yang paling tepat untuk mendapatkan pembahasan mengenai analisis beban kerja. Penelitian ini fokus pada Analisis Beban Kerja Pegawai Dalam Lingkup Kerja Kecamatan Rungkut Kota Surabaya oleh Pegawai yang bekerja pada unit kerja Kecamatan Rungkut sebagai pihak yang memiliki wewenang untuk menjalankan tugas pelayanan publik. Dengan menggunakan rumus perhitungan yang mengacu pada PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Target } x \text{ Hari Kerja} &= \text{Volume} \\ &= \frac{\text{Volume } x \text{ Waktu Penyelesaian (menit)}}{\text{Jam Kerja Efektif (menit)}} \\ &= \text{ABK Ideal} \end{aligned}$$

Target merupakan jumlah dari hasil uraian kerja yang telah dikerjakan dalam frekuensi tertentu dengan menunjukkan data bukti berupa kegiatan atau dokumen, Frekuensi adalah waktu yang digunakan dalam menghasilkan/menyelesaikan suatu uraian kerja. Kemudian volume adalah hasil kali dari jumlah target dan frekuensi yang mana nantinya akan digunakan untuk menghitung total beban kerja ideal pada Unit

Kerja Kecamatan Rungkut. Berdasarkan pedoman mengenai analisis jabatan dan beban kerja yang dipakai oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya, total nilai beban kerja yang lebih besar dari 1,60 tergolong *overload*, nilai beban kerja 0,60 sampai 1,60 tergolong *fit*, dan nilai beban kerja 0 sampai 0,60 tergolong *underload*.

Aspek Aspek dalam Perhitungan Analisis Beban Kerja Kecamatan Rungkut mengacu pada PermenPANRB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, diantaranya:

1. Norma Waktu yakni jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan suatu uraian kerja yang mana relatif tetap sehingga norma waktu dapat dijadikan sebagai variabel tetap dalam rangka pelaksanaan analisis beban kerja. Norma waktu telah ditetapkan sebagai Standar Norma Waktu Kerja yang mana diasumsikan bahwa tidak ada perubahan dalam norma waktu tersebut.
2. Volume Kerja yakni diperoleh dari target pelaksanaan suatu tugas untuk menghasilkan uraian kerja. Setiap volume kerja antar unit/jabatan berbeda oleh karena itu dalam pelaksanaan analisis beban kerja, volume kerja merupakan kategori variabel tidak tetap.
3. Hari Kerja Efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. dan sebagainya.
 - a. Untuk 5 hari kerja :

Tabel 1. Hari Kerja Efektif (5 Hari Kerja)

Keterangan	Jumlah (Hari)
Hari Per tahun	365
Hari Sabtu & Minggu	104
Hari Libur Resmi	14
Hari Cuti Tahunan	12
Hari Kerja Efektif: $365 - 130 = 235$	

- b. Untuk 6 hari kerja :

Tabel 2. Hari Kerja Efektif (6 Hari Kerja)

Keterangan	Jumlah (Hari)
Hari Per tahun	365
Hari Minggu	52
Hari Libur Resmi	14
Hari Cuti Tahunan	12
Hari Kerja Efektif: $365 - 78 = 287$	

- c. Jam kerja efektif

- 5 hari kerja = 235 (hari) x 5,5 (jam/hari) = 1.245 jam dibulatkan = 1.250 jam

- 6 hari kerja = 287 (hari) x 4,5 (jam/hari) = 1.234 jam dibulatkan = 1.250 jam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Perhitungan ABK Subag Umum dan Kepegawaian

Jabatan	ABK Ideal	Jumlah Pegawai	Keterangan	Gap Pegawai	Jumlah
Operatoror Layanan Operasional	1,47	1	<i>Fit</i>	0	
Pengadministrasi Perkantoran	4,24	1	<i>Overload</i>	-3	
Pengolah Data dan Informasi	1,98	1	<i>Overload</i>	-1	

Dari hasil perhitungan analisis beban kerja pada tiga jabatan pelaksana di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah ABK Ideal sebesar 7,69. Berdasarkan pedoman yang dipakai oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya beban kerja pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian termasuk dalam kategori *overload*. Dilihat dari beban kerja yang dikerjakan oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian membutuhkan sekitar 4 orang untuk distribusikan pada jabatan Pengadministrasi Perkantoran dan Pengolah Data dan Informasi, hal tersebut dikarenakan pada jabatan Operator Layanan Operasional dengan jumlah beban kerja sebesar 1,47 masuk dalam kategori *fit*.

Tabel 4. Hasil Perhitungan ABK Subag Keuangan

Jabatan	ABK Ideal	Jumlah Pegawai	Keterangan	Gap Pegawai	Jumlah
Penelaah Teknis Kebijakan	2,28	1	<i>Overload</i>	-1	
Pengadministrasi Perkantoran	0,98	1	<i>fit</i>	0	

Berdasarkan hasil perhitungan analisis beban kerja pada Sub Bagian Keuangan diketahui bahwa jumlah ABK ideal yang dimiliki oleh dua jabatan pada Sub Bagian Keuangan adalah sebesar 3,26. Berdasarkan pada pedoman perhitungan analisis beban kerja, beban kerja yang dikerjakan oleh Sub Bagian Keuangan termasuk pada kategori *overload*. Pada jabatan Penelaah teknis memiliki beban kerja sebesar 2,28 dengan hanya memiliki satu orang pegawai, maka perlu adanya penambahan pegawai pada jabatan ini. Kemudian, pada jabatan Pengadministrasi Perkantoran berdasar pada pedoman yang digunakan oleh Bagian Organisasi

Sekretariat Daerah Kota Surabaya termasuk pada kategori *fit* yang mana artinya jabatan ini tidak membutuhkan tambahan pegawai.

Tabel 5. Hasil Perhitungan ABK Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik

Jabatan	ABK Ideal	Jumlah Pegawai	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Pengadministrasi Perkantoran	4,34	2	<i>Overload</i>	-2
Pengolah Data dan Informasi	0,71	2	<i>Underload</i>	+1

Dari hasil perhitungan mengenai beban kerja pada Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik dapat dilihat bahwa adanya proporsi pegawai yang tidak sesuai dengan beban kerja pada tiap-tiap jabatan, yakni pada jabatan Pengadministrasi Perkantoran dengan hasil ABK Ideal sebesar 4,34 termasuk pada kategori *overload* karena pada jabatan ini hanya diampu oleh 2 pegawai. Kemudian, pada jabatan Pengolah Data dan Informasi dengan hasil ABK Ideal sebesar 0,71 termasuk pada kategori *underload* yakni posisi dimana pegawai yang berada pada jabatan ini terlalu banyak.

Tabel 6. Hasil Perhitungan ABK Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian

Jabatan	ABK Ideal	Jumlah Pegawai	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Pengadministrasi Perkantoran	1,44	2	<i>Underload</i>	+1
Pengolah Data dan Informasi	2,15	3	<i>Underload</i>	+1

Hasil ABK Ideal yang diperoleh dari perhitungan analisis beban kerja pada Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian berdasar pada pedoman yang digunakan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya adalah menunjukkan bahwa adanya proporsi pegawai yang berlebih yang mana termasuk pada kategori *underload*. Pada jabatan Pengadministrasi Perkantoran dengan jumlah ABK Ideal sebesar 1,44 seharusnya cukup dikerjakan hanya dengan satu orang pegawai, namun pada faktanya jabatan ini diampu oleh dua pegawai. Demikian juga pada jabatan Pengolah Data dan Informasi dengan hasil ABK Ideal sebesar 2,15 masuk dalam kategori *underload* dikarenakan pada jabatan ini diampu oleh sebanyak tiga orang pegawai, hasil ABK Ideal pada jabatan Pengolah Data dan Informasi seharusnya dikerjakan oleh hanya dua orang pegawai jika merujuk pada pedoman yang digunakan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya.

Tabel 7. Hasil Perhitungan ABK Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum

Jabatan	ABK Ideal	Jumlah Pegawai	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Pengadministrasi Perkantoran	1,80	3	<i>Underload</i>	+1
Pengolah Data dan Informasi	3,80	2	<i>Overload</i>	-2

Hasil dari analisis beban kerja Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum didapatkan bahwa jabatan Pengadministrasi Perkantoran memiliki ABK Ideal sebesar 1,80 dengan jumlah sebanyak tiga pegawai yang mengampu maka masuk pada kategori *underload*, yakni kondisi dimana jumlah pegawai yang mengampu jabatan ini terlalu banyak jika dilihat dari jumlah beban kerja yang ada. Selanjutnya pada jabatan Pengolah Data dan Informasi didapati hasil ABK Ideal sebesar 3,80 dengan jumlah pegawai sebanyak dua orang, merujuk pada pedoman yang dipakai oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya maka pada jabatan ini masuk dalam kategori *overload* yakni kondisi dimana jumlah pegawai yang mengampu suatu jabatan mengerjakan beban kerja yang terlalu besar. Adanya ketidaksesuaian proporsi jabatan pada Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum mengharuskan adanya penataan ulang distribusi pegawai untuk membentuk proporsi pegawai yang sesuai.

Tabel 8. Hasil Perhitungan ABK Seksi Pembangunan

Jabatan	ABK Ideal	Jumlah Pegawai	Keterangan	Gap Jumlah Pegawai
Pengadministrasi Perkantoran	2,15	1	<i>Overload</i>	-1
Pengolah Data dan Informasi	1,83	2	<i>Fit</i>	0

Berdasarkan hasil perhitungan analisis beban kerja pada Seksi Pembangunan diketahui bahwa jumlah ABK ideal yang dimiliki oleh dua jabatan pada Seksi Pembangunan adalah sebesar 3,98. Berdasarkan pada pedoman perhitungan analisis beban kerja, beban kerja yang dikerjakan oleh Seksi Pembangunan termasuk pada kategori *overload*. Pada jabatan Pengadministrasi Perkantoran memiliki beban kerja sebesar 2,15 dengan hanya memiliki satu orang pegawai, maka perlu adanya penambahan pegawai pada jabatan ini. Kemudian, pada jabatan Pengolah Data dan Informasi dengan besar ABK Ideal 1,83 diampu oleh dua orang pegawai maka termasuk pada kategori *fit* yang mana artinya pada jabatan ini tidak membutuhkan tambahan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab Pembahasan dapat diketahui bahwa masih terdapat proporsi yang tidak ideal pada beberapa unit jabatan di Kecamatan Rungkut. Proporsi yang tidak ideal tersebut meliputi jumlah pegawai yang melebihi jumlah pegawai yang berdasar pada pedoman yang digunakan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya yakni dengan total nilai beban kerja yang lebih besar dari 1,60 tergolong *overload*, nilai beban kerja 0,60 sampai 1,60 tergolong pada kategori *fit*, dan nilai beban kerja 0 sampai 0,60 tergolong *underload*. Dari hasil perhitungan analisis beban kerja diketahui juga banyak unit jabatan yang mengampu beban kerja terlalu besar dengan jumlah pegawai yang kurang yakni dengan kata lain jabatan tersebut masuk pada kategori *overload*. Perhitungan ABK selain dilihat dari Seksi dan Sub Bagian masing-masing unit kerja juga dilihat dari jabatan-jabatan yang ada dalam Kasi dan Sub Bagian itu sendiri. Dalam setiap jabatan memiliki beban kerja yang berbeda meskipun dalam unit yang sama.

Dari analisis di atas dapat diketahui bahwa ketidaksesuaian proporsi terletak pada beberapa jabatan diantaranya, Pengadministrasi Perkantoran dan Pengolah Data dan Informasi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian karena beban kerja yang diampu oleh kedua jabatan tersebut masuk pada kategori *overload*, jabatan Penelaah Teknis Sub Bagian Keuangan juga membutuhkan penambahan pegawai karena masuk pada kategori *overload*. Jabatan Pengadministrasi Perkantoran pada Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik masuk pada kategori *overload* dan jabatan Pengolah Data dan Informasi masuk pada kategori *underload* yakni dimana pada jabatan ini memiliki jumlah pegawai berlebih. Kemudian pada kedua jabatan pada Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian yakni Pengadministrasi Perkantoran dan Pengolah Data dan Informasi masuk dalam kategori *underload* dengan jumlah pegawai yang melebihi hasil perhitungan ABK. Pada Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum, jabatan Pengadministrasi Perkantoran masuk dalam kategori *underload* dan jabatan Pengolah Data dan Informasi masuk pada kategori *overload*. Selanjutnya pada Seksi Pembangunan, jabatan Pengadministrasi Perkantoran masuk pada kategori *overload*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adare, D. J., Sendow, G. M., & Kimbal, F. F. (2015). Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1061–1072.
- Haning, M. T. (2018). Bureaucratic Reform in Indonesia: Overview from the Perspective of Public Administration. *Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 4(1), 25–37.
- Hannani, A., & Bata Ilyas, G. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 516.

- Jailani, J., & Akhyar, T. (2021). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 6(2), 84–93. <https://doi.org/10.36982/jpg.v6i2.1773>
- Junus, D., Harun, N., Napir, S., Nuna, M., & Sari, S. P. (2024). Analisis Kompetensi Rekrutmen Pejabat Pemerintah Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 9(1), 15–26. <https://doi.org/10.36982/jpg.v9i1.3685>
- Kertati, I. (2017). Pemenuhan Hak Sipil dan Kebebasan Anak. *Jurnal Riptek*, II(2), 63–74. <https://riptek.semarangkota.go.id/index.php/riptek/article/view/28>
- Mänttari, S., Säynäjäkangas, P., Selander, K., & Laitinen, J. (2023). Increased physical workload in home care service is associated with reduced recovery from work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(5), 651–660. <https://doi.org/10.1007/s00420-023-01960-1>
- Mastura, I., Pascasarjana, P., Studi, P., Publik, A., Puangrimaggalatung, U., Studi, P., Publik, A., & Puangrimaggalatung, U. (2022). Analisis Beban Kerja Pegawai dalam Lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. 3(1), 1017–1030.
- Menpan. (2020). Peraturan Menteri PANRB RI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. 1–30.
- Nugraha, J. T., Orbawati, E. B., Mukti, A., & Ikhtiara, S. (2024). Public Service Quality dan Customer Satisfaction : Mengeplorasi Atribut Kualitas Pelayanan Pada Sektor Publik. 9(2), 167–174.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Seran, E. R., Kase, P., & Nursalam. (2022). The effect of competence, workload, and incentives on the interest of civil servants to become commitment-making officials in Malaka Regency. *Annals of Human Resource Management Research*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v2i1.1127>
- Utami, H. N., Prasetya, A., & Hendrawan, M. R. (2020). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 95–105. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4325>
- Wicaksono, S., & Min Fadlillah, A. (2021). Implementation of Full Time Equivalent Method in Determining the Workload Analysis of Logistics Admin Employees of PT X in Jakarta, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 159–162. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1076>
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2024). Workplace digitalization and workload: changes and reciprocal relations across 3 years. *Scientific Reports*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56537-w>