

ANALISIS BEBAN KERJA SEBAGAI DASAR PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NIAS

Ningsih Arniat Gea¹, Yamolala Zega²
UNIVERSITAS NIAS
e-mail: ningsihgea19@gmail.com

Abstrak – Di Kantor Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, peneliti menemukan bahwa terdapat berbagai permasalahan seperti banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan tiap pegawai, banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap pegawai dalam satu periode waktu tertentu, kurangnya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas, tingginya tingkat kesulitan dari setiap tugas, serta kurangnya tenaga ahli yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang dicapai dalam analisis beban kerja di bagian organisasi sekretariat daerah kabupaten nias. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi informan key dan informan pendukung. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kondisi pekerjaan dibagian organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias melibatkan analisis jabatan dan beban kerja yang memerlukan pemahaman peraturan daerah, struktur organisasi, dan penggunaan peralatan seperti komputer. Pekerjaan ini memiliki tingkat kompleksitas yang beragam dan melibatkan kerjasama antar-divisi. Selain itu, ada tekanan waktu yang dapat menimbulkan resiko emosional bagi pegawai. Penggunaan waktu kerja dibagian organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, dalam bagian organisasi sangat terkait dengan kemampuan analisis, pengolahan data, dan pemahaman statistik dan komputer. Target yang dicapai atau yang ditetapkan dalam organisasi mempengaruhi beban kerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia.

***Abstract** – In the Office of the Organisation Section of the Regional Secretariat of Nias Regency, researchers found that there were various problems such as the many types of work performed by each employee, the large amount of work that must be completed by each employee in a certain period of time, the lack of time needed to complete each task, the high level of difficulty of each task, and the lack of experts needed to complete each task. The purpose of this study was to determine the conditions of work, the use of working time and the targets achieved in workload analysis in the organisational division of the regional secretariat of Nias Regency. Data collection techniques by means of observation, interviews and documentation of key informants and supporting informants. In this study, researchers used qualitative with a descriptive approach by using data collection techniques of observation, interviews and documentation.*

As a result of this study, the researcher found that the working conditions in the organisational division of the Regional Secretariat of Nias Regency involved job and workload analysis which required an understanding of local regulations, organisational structures, and the use of equipment such as computers. The work has varying levels of complexity and involves inter-divisional co-operation. The use of work time in the organisational section of the Regional Secretariat of Nias Regency is closely related to analytical skills, data processing, and an understanding of statistics and computers. Targets achieved or set in the organisation affect employee workload.

Keywords: *Workload, Planning and Human Resources.*

PENDAHULUAN

Analisis beban kerja adalah metode untuk menghitung beban kerja sehingga bisa dihitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja tersebut. Hasil dari analisis beban kerja adalah jumlah optimal pegawai dalam menyelesaikan suatu beban kerja. Hasil tersebut bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi mengenai jumlah tenaga kerja yang tersedia di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

Dalam melakukan analisis beban kerja, beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain :

1. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di bagian Sekretariat Daerah.
2. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap pegawai dalam satu periode waktu tertentu.
3. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas.
4. Tingkat kesulitan atau kompleksitas dari setiap tugas.
5. Kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas.

Dengan melakukan analisis beban kerja, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dapat mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai di setiap posisi. Hal ini memungkinkan untuk menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk setiap posisi serta mengevaluasi kinerja pegawai yang ada saat ini.

Analisis beban kerja juga dapat membantu dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai. Dengan mengetahui jenis pekerjaan dan keahlian yang dibutuhkan untuk setiap tugas, manajemen dapat merencanakan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

Analisis beban kerja merupakan suatu alat penting untuk membantu manajemen di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dalam merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat dan efisien. Dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari analisis beban kerja, manajemen dapat memastikan bahwa setiap pegawai memiliki beban kerja yang seimbang dan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Bohlander, Snell, & Morris (2016;100-101) dalam buku "Managing Human Resources" analisis beban kerja adalah suatu proses untuk memperoleh informasi tentang tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan di suatu organisasi, serta mengevaluasi persyaratan fisik dan mental yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Tujuan dari analisis beban kerja adalah untuk mengukur waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas, mengevaluasi kemampuan individu dan tim dan menetapkan standar yang realistis dan dapat dicapai untuk kinerja pekerjaan.

Dalam analisis beban kerja di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, terdapat berbagai permasalahan seperti banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan tiap pegawai, banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap pegawai dalam satu periode waktu

tertentu, kurangnya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas, tingginya tingkat kesulitan dari setiap tugas, serta kurangnya tenaga ahli yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas. Organisasi menghadapi beberapa kendala dalam aspek analisis jabatan dan beban kerja, mencakup batasan pada jabatan-jabatan struktural tertentu, kurangnya pemahaman tentang keahlian yang diperlukan, serta keterbatasan dalam memahami kompleksitas organisasi dan kebutuhan SDM di berbagai tingkatan.

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. 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. 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 tidak efektif dan efisien.

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar dapat terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu, pelaksanaan analisis beban kerja dapat menghasilkan suatu tolak ukur bagi Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dalam pembagian tugas serta 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.

Hasil analisis beban kerja juga dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja serta langkah-langkah lainnya dalam rangka meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur negara baik dari segi kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian.

Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di organisasi tersebut.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM). Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan pegawai, serta kinerja instansi secara keseluruhan. Jika beban kerja terlalu tinggi, maka pegawai dapat merasa terlalu lelah dan stres karena terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun dan dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu rendah, maka pegawai dapat merasa bosan dan tidak terstimulasi dalam pekerjaan mereka. Ini dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Dalam perencanaan sumber daya manusia, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias harus memperhitungkan beban kerja yang tepat untuk setiap pegawai. Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan pengalaman pegawai dalam memaksimalkan aktivitas pegawai dan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ANALISIS BEBAN KERJA SEBAGAI DASAR PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NIAS”.

METODE PENELITIAN

Menurut Creswell & Guetterman (2018:46) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang membuat penelitinya sangat tergantung pada informasi dari objek atau partisipan pada ruang lingkup yang luas, pertanyaan yang bersifat umum, pengumpulan data sebagian besar dari teks atau kata-kata partisipan, dan menjelaskan serta melakukan analisis terhadap teks yang dikumpulkan secara subjektif.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan deskriptif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Sedangkan Pendekatan penelitian deskriptif adalah: menurut Zellatifanny, C., & Mudjiyanto, B., (2018:84) menyatakan bahwa Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu gejala yang ada pada saat penelitian dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang disajikan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah data hasil observasi dan data hasil wawancara serta dokumentasi menggunakan teknik pengumpulan data. Sebagai informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan dan Pegawai di bagian Organisasi Sekretarian Daerah Kabupaten nias, sebagai informan pendukung. Observasi dan wawancara pada penelitian dilaksanakan berdasarkan surat rekomendasi dari Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Nias sejak tanggal 18 september 2023-selesai.

Analisis Hasil Wawancara

Analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. yang dilakukan dengan teknik pengumpulan data.

Berdasarkan tujuan penelitian wawancara dilakukan peneliti pada tempat penelitian secara langsung dengan menjumpai informan kunci dan informan pendukung yaitu pihak yang mengetahui tentang Analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, informasi tersebut untuk menggali data internal dan eksternal, sehingga memperoleh data yang akurat dari hasil wawancara yang mendalam (in-depth interview) yang telah dilakukan peneliti pada Bapak Wealman Zendrato, S.Sos., M.M sebagai Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Nias pada tanggal 19 september 2023 pukul 11.00 wib/sd selesai tentang Analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Berdasarkan Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di lapangan Beliau mengungkapkan bahwa:

1. Kondisi pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dari informan (Bapak Wealman Zendrato, S.Sos., M.M Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Nias) menyatakan bahwa

“Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh SDM yang dibutuhkan di Bagian Organisasi adalah menyusun analisis jabatan dan beban kerja. dalam menyusun apa saja jabatan-jabatan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas fungsional pemerintah daerah dan menganalisis apa saja jabatan struktural dan jabatan fungsional seperti guru, tenaga kesehatan jadi kebutuhan itulah yang mau dihitung. Jadi jabatan struktural itu ada beberapa jabatannya seperti Eselon II, Eselon III, ada juga yang disebut kepala dinas, sekretaris, kepala seksi, kepala subbagian, Eselon IV, atau istilahnya staf pelaksana, acuan dalam menyusun analisis jabatan adalah dipedomani peraturan daerah dan peraturan bupati dan

struktur organisasi dengan apa saja yang sudah diterapkan dari jabatan itu misalnya beban kerja disetiap jabatan itu berapa. seperti Eselon II apa saja uraian tugasnya termasuk staf, dan pelaksanaannya, Eselon III. isi dari pada beban kerja itu dalam melaksanakan uraian tugasnya berapa, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Jadi setiap output hasil kegiatannya berapa dia harus menghasilkan pekerjaan dengan jumlah itu. Maka kita dapat mengakumulasi dalam sebulan berapa diselesaikan dalam semester atau dalam pertahun sehingga nampak di sana bahwa dengan beban kerja ini khusus strukturalnya misalnya Dinas Kesehatan maka hasil analisa itu memang dibatasi kita hanya satu orang tapi kalau di level staff pelaksana bisa saja dari hitungan apa saja uraian tugasnya Berapa waktu yang dibutuhkan Berapa volume kerjanya maka dari situlah kita tahu bahwa kita memang butuh lebih pegawai lebih dari satu dua atau tiga, dari beban kerja ini juga ada uraian yang menggambarkan informasi jabatannya selain daripada volume kerja dan jenis-jenisnya apa saja peralatan yang dibutuhkan, Ruang kerjanya seperti apa sarana prasarannya Apa yang dibutuhkan dan ada juga kelas jabatannya ditentukan dengan pendekatan jabatan struktural seperti sarjana itu kelas tujuh, kasubag kelas sembilan, D3 kelas enam, jabatan apa saja uraian tugasnya.”

Selanjutnya apakah pekerjaan tersebut memerlukan keahlian dan keterampilan khusus? informan menyatakan bahwa

“memang harus ada keahlian dan keterampilan khususnya dari sisi pelaksana ada yang namanya pengolahan data dan informasi untuk mengolah data butuh juga yang namanya peralatan sarana prasarannya, komputer. dan keterampilannya adalah mampu mengoperasikan komputer, misalnya lagi pengelola barang dan jasa Nah itu kan adanya proses pengadaan, seorang staf di situ harus tahu aturan-aturan regulasi untuk melaksanakan pengecekan keadaan barang misalnya lagi untuk tamatan SMA pelaksana administrasi perkantoran nah selain dia bisa komputer dia juga harus mampu mengelola administrasi misalnya mengendalikan surat masuk keluar seperti surat masuk disatukan dan surat keluar juga disatukan tempatnya itu juga bisa disebut suatu keterampilan mereka”.

Selanjutnya bagaimana tingkat kompleksitas pekerjaan yang diharapkan? informan menyatakan bahwa

“di kompleksitas ini ada istilahnya dinas-dinas atau perangkat sebagai penunjang ada juga yang sebagai dinas teknis seperti kami di sini di kantor bupati kompleks kami hubungan koordinasi, hubungan kerja kami ke semua dinas seperti halnya menyusun beban kerja bersama-sama dengan dinas menyusun beban kerja semua jabatan kemudian Sisi keterampilannya, juga analisa sangat penting bagaimana menerjemah kan menafsirkan aturan-aturannya”.

Selanjutnya apakah pekerjaan tersebut melibatkan resiko fisik atau emosional yang sangat signifikan? Informan menyatakan bahwa

“ini memang dibutuhkan juga karena kadang-kadang pekerjaan ini ada target misalnya harus selesai dua hari tiga hari nah risih juga kan, adanya emosional ya udah pasti tapi intinya harus tetap punya kesabaran dalam mengerjakannya”.

Berdasarkan wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kondisi pekerjaan di Bagian Organisasi Sekretariat Kabupaten Nias memerlukan analisis jabatan dan beban kerja. Analisis ini melibatkan pemahaman terhadap jabatan struktural dan fungsional dalam pemerintahan daerah, dengan mengacu pada peraturan daerah dan peraturan bupati. Proses ini membantu menentukan jumlah pegawai yang diperlukan berdasarkan volume kerja dan peralatan yang dibutuhkan. Pekerjaan ini juga memerlukan keahlian khusus, seperti pengolahan data, penggunaan komputer, dan administrasi. Tingkat kompleksitas pekerjaan dapat bervariasi tergantung pada dinas atau perangkat yang bersangkutan, dan analisis jabatan sangat penting dalam proses ini. Meskipun pekerjaan ini mungkin melibatkan resiko fisik atau emosional yang signifikan karena adanya target waktu, kemudian kesabaran tetap

diperlukan dalam menjalankan tugas ini agar pekerjaan berjalan dengan baik.

Penggunaan Waktu Kerja

Selanjutnya Berapa Jam Kerja Yang Diperlukan Untuk Posisi Tersebut? informan (Ibu Irmawaty, S.H sebagai Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Nias) Menyatakan Bahwa

“pegawai yang menganalisis pekerjaan sudah terurai seperti mengolah data, berapa sih jumlah PNS kemudian menghitung perangkat daerah berapa dan mampu mengidentifikasi apa saja sih pendidikan atau jurusan yang relevan dengan jabatan itu jadi harus punya pengetahuan seperti dibidang statistik jadi yang dibutuhkan disitu jurusan komputer dan jurusan statistik”.

Selanjutnya apakah ada kebutuhan untuk bekerja lembur atau di luar jam kerja yang biasa? informan Menyatakan bahwa

“Iya kalau misalnya ada pekerjaan yang menumpuk atau harus diselesaikan hari itu maka Lembur karena kebutuhannya sarana dan prasarana contohnya mau lembur kita nggak bisa kerja kalau Listriknya sudah mati atau padam tapi kalau kebutuhannya finansial itu di kesampingkan misalnya Uang lembur itu tidak ada yang penting target pekerjaan itu selesai kemudian sarana prasarana yang dibutuhkan juga tersedia”.

Selanjutnya Bagaimana Sistem Pengaturan Jam Kerja Yang Akan Digunakan Shift Kerja Dari Jarak Jauh Atau Lainnya? informan menyatakan bahwa

“tidak ada shift-shift di bagian organisasi karena apa yang menjadi uraian tugas tanggung jawabnya kami harus diselesaikan kalau bisa selesai satu hari itu ya satu hari itu juga harus dikerjakan”.

Selanjutnya Apakah Ada Persyaratan Khusus Terkait Ketersediaan Dalam Situasi Darurat Atau Keadaan Tertentu? informan Menyatakan bahwa

“Tidak ada persyaratannya tapi yang namanya pegawai negeri wajib menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun”.

Berdasarkan wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa penggunaan waktu kerja di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dalam setiap posisi tersebut memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengolah data, menghitung jumlah Pegawai Negeri Sipil, dan mengidentifikasi pendidikan atau jurusan yang relevan dengan jabatan. Pengetahuan di bidang statistik, komputer, dan statistik sangat diperlukan. Adanya kebutuhan untuk bekerja lembur tergantung pada pekerjaan yang menumpuk dan ketersediaan sarana dan prasarana, sementara sistem pengaturan jam kerja tidak melibatkan shift-shift, tetapi uraian tugas harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam waktu yang telah ditentukan supaya membuahkan hasil tertentu. Tidak ada persyaratan khusus terkait situasi darurat atau keadaan tertentu, tetapi pegawai negeri wajib menyelesaikan tugas mereka dalam kondisi apa pun sesuai ketentuan waktu kerja/norma waktu pegawai.

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, standar kemampuan rata-rata pegawai dapat berupa standar kemampuan yang diukur dari satuan waktu yang digunakan atau satuan hasil. Standar kemampuan dari satuan waktu disebut dengan **Norma Waktu**. Sedangkan standar kemampuan dari satuan hasil disebut dengan **Norma Hasil**.

Norma waktu adalah satu satuan waktu yang dipergunakan untuk mengukur berapa hasil yang dapat diperoleh para pegawai. Rumusnya adalah:

$$\text{NORMA WAKTU} = \frac{\text{Orang} \times \text{Waktu}}{\text{Hasil}}$$

Norma hasil adalah satu satuan hasil dapat diperoleh para pegawai dalam waktu berapa lama. Rumusnya adalah:

$$\text{NORMA HASIL} = \frac{\text{Hasil}}{\text{Orang} \times \text{Waktu}}$$

Target yang dicapai

Selanjutnya apa target utama yang ingin dicapai oleh posisi tersebut?
informan Bapak Historis Karunia Telaumbanua, S.Tr.IP menyatakan Bahwa

“kalau target utama ini banyak jabatan jadi masing-masing punya target pekerjaan. Secara umum target yang harus dicapai satu unit kerja itu seperti kepala dinas adanya perjanjian kinerja antara kepala dinas dengan Bupati. seperti kinerja Dinas Kesehatan, target kinerja kepala dinas misalnya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, menurunkan angka kematian ibu melahirkan targetnya seperti itu. Contohnya lagi Bupati memiliki visi misi infrastruktur jalan harus selesai berarti dinas terkait harus menyelesaikannya teknis menyelesaikannya dan segala macam itu urusan dinas yang penting targetnya wajib diselesaikan artinya berjenjang”

Selanjutnya Apakah Ada Target Kinerja Yang Harus Dipenuhi Oleh Individu Yang Mengisi Posisi Tersebut? informan Bapak Historis Karunia Telaumbanua, S.Tr.IP menyatakan Bahwa

“ini ada istilahnya PK (Perjanjian Kinerja) misalnya antara kepala dinas dengan Bupati antara Kepala Bidang dengan kepala dinas antara kasubag dengan kepala bidang”.

Selanjutnya Bagaimana Target Tersebut Akan Diukur Dan Dinilai? informan Bapak Historis Karunia Telaumbanua, S.Tr.IP menyatakan bahwa

“diukur itu seperti menurunkan kematian ibu melahirkan bagaimana target tersebut dihitung atau diukur dan dinilai tentu ada dinas teknisnya seperti Puskesmas berarti ada pengolahan data penyampaian data informasi misalnya 2022 kematian ibu melahirkan 200 orang di 2023 bisa saja turun 150 orang atau 50 lalu cara mengukurnya dengan pengolahan data-data di level paling rendah puskesdes Puskesmas level Kecamatan. Secara makro dilihat kualitas kesehatannya masyarakat jadi di situ tentu ada kebutuhannya dari sisi sarana prasarana dan anggaran Juga, misalnya membangun jalan nggak mungkin ada anggaran sekian KM, tentu semuanya itu dibutuhkan anggaran.”.

Selanjutnya Apakah ada Tanggung Jawab Tambahan Atau Proyek yang akan menjadi bagian dari tugas tersebut? informan Bapak Historis Karunia Telaumbanua, S.Tr.IP menyatakan Bahwa

“Iya betul semua memiliki tanggung jawab dalam posisi pekerjaannya dan mencapai apa perjanjian yang telah dijanjikan dalam pekerjaannya tersebut”.

Berdasarkan wawancara di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa target yang dicapai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dalam posisi tersebut, target utama yang ingin dicapai beragam tergantung pada jabatan masing-masing. Misalnya, kepala dinas memiliki perjanjian kinerja dengan Bupati yang mencakup target seperti meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan atau menurunkan angka kematian ibu melahirkan. Individu di posisi tersebut juga memiliki target kinerja yang harus dipenuhi, yang diatur dalam Perjanjian Kinerja (PK) antara berbagai tingkatan organisasi, seperti antara kepala dinas dengan Bupati. Target tersebut diukur dan dinilai dengan pengolahan data dan informasi yang disampaikan oleh dinas teknis, seperti Puskesmas, untuk mencapai perbaikan yang diinginkan. Selain tugas utama, semua individu di posisi tersebut memiliki tanggung jawab tambahan dalam mencapai perjanjian yang telah dijanjikan dalam pekerjaan mereka.

PEMBAHASAN

Menurut penelitian oleh Utami, H. N., Prasetya, A. & Hendrawan, M. R. (2020) yang berjudul Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai. Hasil dari penelitian ini yaitu : Perencanaan SDM dalam dilakukan dengan analisis pekerjaan yang dilakukan dengan menjabarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Untuk mendukung analisis pekerjaan digunakan analisis beban kerja yang dilakukan dengan menganalisis jumlah beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, adanya gambaran kesesuaian atau ketidaksesuaian antara analisis pekerjaan dan analisis beban kerja dapat menghasilkan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien serta tercapainya kinerja tenaga kependidikan, Fakultas dan Universitas. Tujuan Fakultas melaksanakan perencanaan SDM adalah agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan target kinerja. Beban kerja yang ditetapkan harus cukup karena beban kerja dapat memberikan dampak pada hasil pekerjaan. Di dalam setiap unit memiliki beban kerja yang berbeda sehingga kesesuaian antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja dalam unit tersebut dapat dianalisis. Jika terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang ada, maka dapat dilakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja dalam unit tersebut.

Berdasarkan teori menurut Menurut Koesomowidjojo, S. R. M. (2017:33-35) menyatakan bahwa indikator beban kerja yaitu :

Kondisi Pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan juga hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di tempat penelitian pada bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. bahwa Kondisi pekerjaan yang di lakukan adalah analisis jabatan dan beban kerja yang melibatkan identifikasi jabatan struktural dan fungsional dalam organisasi. Yang dimana pekerjaan ini berkaitan dengan pemahaman terhadap peraturan daerah dan peraturan bupati serta mengacu pada struktur organisasi yang telah ditetapkan. Setiap jabatan memiliki uraian tugas yang mencakup volume kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Lalu hasil analisis nya menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Kemudian dibutuhkan juga keahlian dan keterampilan khusus karna dalam pekerjaan memerlukan kemampuan dalam pengolahan data dan informasi. Selain itu, memerlukan kemampuan dalam penggunaan peralatan dan sarana prasarana seperti mengoperasikan komputer dan mengelola administrasi, ini merupakan aspek penting dalam melakukan pekerjaan. Kemudian dalam kondisi pekerjaan ini juga memiliki tingkat kompleksitas yang beragam. Terdapat dinas-dinas atau perangkat sebagai penunjang, dan perangkat teknis yang memerlukan koordinasi dan kerjasama antar-divisi agar kemampuan analisis dan interpretasi aturan-aturan dilakukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya kondisi pekerjaan ini dapat melibatkan resiko fisik dan emosional yang signifikan. Terdapat target waktu yang harus dipenuhi, yang dapat menimbulkan tekanan emosional pada pegawai. Oleh karena itu, kesabaran itu merupakan kualitas yang penting dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan Penelitian oleh Ronggonundarmo, B., Jati, S. P. & Agushyana, F. (2019) yang berjudul Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan SDM Di Instalasi Farmasi RS. X Semarang, hasil dari penelitian ini yaitu : Hasil penelitian terkait analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja yang ada di instalasi farmasi RS. X, Semarang diketahui bahwa instalasi farmasi masih mengalami

kekurangan tenaga. Unit farmasi rawat jalan kekurangan tenaga sebanyak 2 orang dengan ratio 0,8 (tiap tenaga farmasi hanya mampu memenuhi 80 persen beban kerja), farmasi rawat inap (satelit) kekurangan 1 tenaga dengan ratio WISN 0,9 (tiap tenaga hanya mampu memenuhi 90 persen beban kerja), dan gudang farmasi kekurangan 1 tenaga dengan ratio WISN sebesar 0,6 (tiap tenaga hanya mampu memenuhi 60 persen beban kerja). Pemenuhan jumlah tenaga ideal sesuai dengan perhitungan metode WISN masih sulit untuk dilakukan. Hal ini disebabkan adanya kebijakan pemilik RS untuk melakukan efisiensi biaya RS dan waktu kerja instalasi farmasi yang masih belum efektif. Manajemen rumah sakit perlu mengambil alternatif pemecahan masalah terhadap kekurangan tenaga yang ada. Beberapa alternatif yang dapat dilakukan adalah dengan pengaturan penjadwalan shif kerja, melakukan penambahan sarana dan prasarana yang diperlukan, serta membuat program jangka panjang untuk perbaikan pelayanan di instalasi farmasi.

Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu instansi memberikan target kepada pegawai untuk menyelesaikan sepuluh pekerjaan dalam sehari, sedangkan kemampuan pegawai rata-rata saat itu hanya lima pekerjaan per hari. Pada awalnya tidak akan menjadi masalah bagi pegawai untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada instansi yang memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata pegawai pada umumnya. Atau, misalnya suatu instansi memberikan pekerjaan kepada pegawai dimana pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan hanya dalam waktu setengah hari. Waktu yang tersisa setelah pekerjaan usai tidak dipergunakan sebaik-baiknya karena kurangnya perhatian akan beban kerja pegawai. Rasa bosan yang melanda dari hari ke hari karena beban pekerjaan yang terlalu ringan inilah yang akan membuat pegawai merasa bosan berada di tempat kerjanya. Dari hari ke hari pun demikian sehingga pegawai akan makin terbebani dengan pekerjaan yang didelegasikan kepada dirinya.

Pada umumnya, jam kerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah telah diatur dalam peraturan daerah masing-masing yang berdasarkan pada Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia. Demikian dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Nias yang bekerja selama 5 hari secara efektif. Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (allowance) seperti istirahat makan, melepas lelah, buang air, dan sebagainya. Allowance diperkirakan rata-rata sekitar 30 % dari jumlah jam kerja formal. Dalam menghitung jam kerja efektif digunakan ukuran 1 minggu.

Adapun contoh perhitungan jam kerja efektif pada Instansi Pemerintah sebagai berikut

:

Jumlah jam kerja formal 1 minggu	37.5 jam
Jumlah jam kerja efektif 1 minggu	70% x 37,5 = 26 jam 25 menit
Jumlah jam <i>allowance</i> jam 1 minggu	30% x 37,5 = 11 jam 25 menit

Sehingga jumlah jam kerja formal per hari dalam 5 hari yang digunakan para pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan adalah $37,5 : 5 = 7,5$ jam

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di tempat penelitian pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias oleh informan (Ibu Irmawaty, S.H sebagai Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Nias). bahwa pegawai diharapkan bisa dan mampu menganalisis pekerjaan, mengolah data, dan

mengidentifikasi hal-hal yang relevan dengan jabatan mereka. Kemudian pengetahuan dalam bidang statistik dan komputer juga diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Kemudian jika target pekerjaan pegawai melebihi kemampuan fisik atau waktu yang tersedia, maka pegawai bekerja lembur baik dalam situasi darurat atau ketika pekerjaan menumpuk. Tetapi ketika mereka lembur kebutuhan finansial tidak diutamakan karena yang terpenting adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai target mereka. Di Bagian Organisasi juga tidak memiliki sistem shift-shift dikarenakan semua tugas dan tanggung jawab mereka harus diselesaikan pada hari yang sama tanpa adanya pergeseran jam kerja. Kemudian tidak ada persyaratan khusus terkait ketersediaan dalam situasi darurat tetapi pegawai negeri wajib menyelesaikan tugas mereka dalam kondisi apapun.

Jadi peneliti, menyimpulkan bahwa penggunaan waktu kerja di Bagian Organisasi bergantung pada tugas dan target yang diberikan kepada mereka, dengan penekanan pada kemampuan analisis, pemahaman komputer, dan ketersediaan untuk bekerja.

Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh bagian organisasi tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan. tertentu pada masing masing organisasi yang jumlahnya. tentu berbeda satu sama lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan oleh peneliti di tempat penelitian pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias oleh Bapak Historis Karunia Telaumbanua, S.Tr.IP,. Bahwa target kerja yang ditetapkan oleh bagian organisasi akan memengaruhi beban kerja pegawai yang dimana Jika waktu yang disediakan untuk mencapai target kerja terlalu sempit atau tidak seimbang dengan volume pekerjaan, maka beban kerja pegawai akan meningkat. Untuk mengatasi hal itu, diperlukan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan, yang dapat berbeda antar organisasi. Dibagian organisasi ada yang namanya penekanan pada penetapan target kinerja dimana setiap jabatan memiliki target kinerja yang harus dicapai. Target kinerja ini juga disepakati melalui Perjanjian Kinerja (PK) antara berbagai tingkatan kepala dinas, kepala bidang, dan kasubag dengan target unit kerja mereka. Target kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, menurunkan angka kematian ibu melahirkan, dan menyelesaikan proyek infrastruktur. Lalu pengukuran pencapaian target kinerja mereka melibatkan pengolahan data, penyampaian informasi, dan pengukuran kinerja di berbagai tingkatan organisasi, mulai dari tingkat puskesmas hingga Puskesmas hingga level kecamatan dalam konteks kesehatan. Selain itu, proyek infrastruktur juga memerlukan pengelolaan anggaran dan sarana prasarana yang sesuai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada bagian organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

kondisi pekerjaan dibagian organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias melibatkan analisis jabatan dan beban kerja yang memerlukan pemahaman peraturan daerah, struktur organisasi, dan penggunaan peralatan seperti komputer. Pekerjaan ini memiliki tingkat kompleksitas yang beragam dan melibatkan kerjasama antar-divisi. Selain itu, ada tekanan waktu yang dapat menimbulkan resiko emosional bagi pegawai. Oleh karena itu, pekerjaan ini memerlukan keahlian khusus, kesabaran, dan kemampuan dalam mengelola resiko fisik dan emosional. Hasil analisis pekerjaan ini juga berperan dalam menentukan jumlah pegawai

yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Penggunaan waktu kerja di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, dalam Bagian Organisasi sangat terkait dengan kemampuan analisis, pengolahan data, dan pemahaman statistik dan komputer. Pegawai juga diharapkan agar bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan, bahkan jika itu melibatkan lembur. Keuangan bukanlah prioritas utama dalam lembur, yang terpenting bagi mereka adalah menyelesaikan pekerjaan. sementara itu tidak ada sistem shift-shift, akan tetapi semua tugas harus diselesaikan pada hari yang sama. selain itu juga tidak ada persyaratan khusus dalam situasi darurat, namun, pegawai negeri diharapkan untuk menyelesaikan tugas mereka dalam berbagai kondisi. Kesimpulannya, penggunaan waktu kerja di organisasi sangat bergantung pada tugas, target, dan kemampuan yang diperlukan, dengan penekanan pada analisis, penggunaan komputer, dan ketersediaan untuk bekerja.

target yang dicapai atau yang ditetapkan dalam organisasi mempengaruhi beban kerja pegawai. dikarenakan penetapan waktu untuk mencapai target yang seimbang dengan volume pekerjaan sangat penting. Karna Setiap jabatan memiliki target kinerja yang disepakati melalui Perjanjian Kinerja (PK). Target ini mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kualitas pelayanan dan penurunan angka kematian ibu melahirkan, serta penyelesaian proyek infrastruktur. Pengukuran pencapaian target melibatkan pengolahan data, penyampaian informasi, dan pengukuran kinerja di berbagai tingkatan organisasi. Proyek infrastruktur juga memerlukan pengelolaan anggaran dan sarana prasarana yang sesuai. Kesimpulannya, penetapan target kinerja dan pengukuran pencapaian target kinerja menjadi faktor penting dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. (2020). Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia. *Teknoin*, Vol. 26, Vol. 2.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2016). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Creswell, John W. dan Creswell, J. David. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative and Mix Methode Aproaches*. Fifth Edition. California: SAGE Publications.
- Creswell, John & Guetterman, Timothy. (2018). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, 6th Edition. New York: Pearson
- Fitrianita E., Widyasari F., & Pratiwi W., I., (2018). Membangun Etos dan Kearifan Lokal Melalui Foklor: Studi Kasus Foklor di Tembalang Semarang. *Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi*, Vol. 2, No. 1.
- Fuad, H. (2021). *Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. JUMANIS BAJA, Vol. 02, No. 02.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Dwi, A., & Sakti, P. B. (2018). Analisis Beban Kerja Untuk Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol. 7.
- Juita F., Mas`ad & Arif (2020). Peran Perempuan Pedagang Sayur Keliling Dalam Menopang Ekonomi Keluarga Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kelurahan Pagesangan Kecamatan Mataram Kota Mataram. *Civicus Pendidikan Penelitian Pengabdian Pendidikan Pancasila & Kewarganegaraan*, Vol. 8, No. 2.
- Koesomowidjojo, (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih

- Asa Sukses. Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor - serupa.id
- Koesowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan praktisi menyusun analisis beban kerja . jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahfud, M., 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.", Jurnal bisnis dan manajemen, Vol. 14 No. 1, Juni 2017.
- Moekijat. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Cetakan kesembilan. Bandung: Mandar Maju
- Nabawi, R. (2019) pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah magister manajemen.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noviani, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Konsultindo Artha Persada.
- Pranoto, L. H. dan Retnowati.(2018). Analisis beban kerja sumber daya manusia perusahaan. Jakarta: PPM.
- Ramadhan, M., R., Yuniati, Y., & Arijanto, S., (2014). Analisis Beban Kerja dan Pengukuran Gap Kompetensi Teknisi Laboratorium Umum dan Fakultas Z PTS XYZ. Jurnal Online Institut Teknologi Nasional, No. 03, Vol. 02.
- Rohmatulloh, W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 6, No. 9.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." Jurnal Administrasi Bisnis 19-27
- Rolos, Sambul, dan Rumawas. (2018). " Pengertian Beban Kerja, Aspek, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Beban Kerja Terlengkap ". (hal. 21).
- Ronggonundarmo, B., Jati, S. P. & Agushybana, F. (2019). Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan SDM di Instalasi Farmasi RS. X Semarang. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, Vol. 7, No. 3.
- Santoso, S., Natanael A., dkk. (2021). Analisis Pengembangan Platform Ekspor Sub Sektor Kuliner Tinjauan Dari Model Sistem Inovasi. Jurnal Distribusi, Vol. 9, No. 1.
- Saputra, H., Soleh, A., dan Gayatri I., A. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Vol. 02, No. 03.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016). Metode penelitian kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Syamsu, Soelton, Nanda, Putra, dan Pebriani. (2019). " Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening". Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No.1, Maret 2019.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace On The Performance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. Jurnal EMBA, 5 No.2 (Juni), 1570–1580. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>

- Utami, H. N., Prasetya, A. & Hendrawan, M. R. (2020). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7, No. 2.
- Vanchapo, A., R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wayne F. Cascio. (2018). *Managing Human Resources*, 10th Edition. McGraw-Hill Education
- Zellatifanny, C., & Mudjiyanto, B., (2018). Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi the type of descriptive research in communication study. *Jurnal Diakom*. Vol. 1 No. 2.