

Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan

Inggit Permatasari

Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*Correspondence: E-mail: inggitpermatasari@upi.edu

ABSTRACT - ABSTRAK

The research background is caused by a phenomenon that shows the imbalance of workload in The Management Section, namely work time exceeding the specified work time and uneven division of labor. The research objectives are: (1) Identifying job descriptions and work products produced by employees, (2) Measuring employee workload, (3) Calculating employee needs based on workload analysis in the management section. The method used is a descriptive research method using a qualitative approach. The results of the study indicate that there are job descriptions and work products that have not been listed in the Employee Work Target and Employee Position Analysis. The research recommendations are first to re-analyze the Employee Work Target and Employee Position Analysis to complete the job descriptions and products that have not been listed. Second, institutions need to carry out an analysis of workload in determining the number of employees so as to reduce the possibility of excessive workload or less. Third, to cover lack of employees in position can be done through seconding honorary employees.

Latar belakang penelitian ini disebabkan adanya fenomena yang menunjukkan adanya ketimpangan beban kerja di Bagian Manajemen yaitu waktu kerja melebihi waktu kerja yang ditentukan dan pembagian kerja yang tidak merata. Tujuan penelitian adalah: (1) Mengidentifikasi job description dan produk kerja yang dihasilkan pegawai, (2) Mengukur beban kerja pegawai, (3) Menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja pada bagian manajemen. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat job description dan produk kerja yang belum tercantum dalam Analisis Target Kerja dan Jabatan Karyawan. Rekomendasi penelitian adalah terlebih dahulu melakukan analisis ulang terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Analisis Jabatan Pegawai (Anjab) untuk melengkapi uraian tugas dan produk yang belum dicantumkan. Kedua, instansi perlu melakukan analisis beban kerja dalam menentukan jumlah pegawai sehingga dapat mengurangi kemungkinan beban kerja berlebih atau kurang. Ketiga, untuk menutupi kekurangan pegawai pada jabatan dapat dilakukan melalui perbantuan pegawai honorer.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 1 Jul 2021

First Revised: 12 Aug 2021

Accepted: 19 Sep 2021

First Available online: 23 Sept 2021

Publication Date: 1 Okt 2021

Keyword: Human Resource Management; Work Products; Workload.

Kata Kunci: Beban Kerja; Hasil Kerja; SDM.

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau lembaga, sumber daya yang paling berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan dorongan. Bagaimanapun, perkembangan teknologi informasi yang pesat, tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Nasution & Irawan, 2019)

Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Adapun bentuk serta tujuan organisasi, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia. Oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia diperlukan guna menyiapkan organisasi menghadapi proses perubahan (Mutafi, 2020; Azmy, 2015; Bariqi, 2018). Perencanaan sumber daya manusia, juga dikenal sebagai perencanaan tenaga kerja, mengacu pada proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan memastikan bahwa kebutuhan tersebut terintegrasi dengan baik ke dalam keseluruhan rencana organisasi.

Ada tiga aspek penting dalam perencanaan sumber daya manusia dalam rangka pegawai, yaitu aspek individu, aspek organisasi, dan aspek kebangsaan. Ketiga sudut pandang ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting, karena dampaknya tidak hanya terbatas pada pengembangan pribadi tetapi juga untuk kemajuan dinas pendidikan provinsi Jawa Barat. . Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas berbagai aspek pendidikan di Provinsi Jawa Barat, pihaknya mengawal berbagai hal mulai dari perencanaan, pendanaan, fasilitas, siswa, tenaga pengajar dan komponen lainnya (Syamsuddin, 2019; Sophia, (2017). Tertera dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tanggung jawab pendidikan setingkat SD/SMP berada pada lingkup pemerintahan kabupaten/kota, sedangkan Pemerintah Provinsi bertanggung jawab atas pendidikan setingkat SMA/SMK dan Pemerintah Pusat bertanggung jawab atas pendidikan tinggi. Maka berdasarkan peraturan yang telah disebutkan di atas terjadi restrukturisasi kewenangan pengelolaan SMA/SMK dan Pendidikan Luar Biasa yang ditangani langsung oleh pemerintah provinsi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Pasal 2 ayat (1) Dinas Pendidikan Provinsi mempunyai tugas pokok dalam

melaksanakan urusan pemerintah bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus, serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah serta melaksanakan tugas pembantu sesuai dengan bidang tugasnya.

Asopwan (2019) menyampaikan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab mengenai persoalan pendidikan daerah Provinsi Jawa Barat mulai dari perencanaan, pembiayaan, sarana dan prasarana, peserta didik, guru, dan lainnya. Tertera dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tanggung jawab pendidikan setingkat SD/SMP berada pada lingkup pemerintahan kabupaten/kota, sedangkan Pemerintah Provinsi bertanggung jawab atas pendidikan setingkat SMA/SMK dan Pemerintah Pusat bertanggung jawab atas pendidikan tinggi. Maka berdasarkan peraturan yang telah disebutkan di atas terjadi restrukturisasi kewenangan pengelolaan SMA/SMK dan Pendidikan Luar Biasa yang ditangani langsung oleh pemerintah provinsi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Pasal 2 ayat (1) Dinas Pendidikan Provinsi mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus, serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah serta melaksanakan tugas pembantu sesuai dengan bidang tugasnya.

Menjalankan tuntutan tugas merupakan salah satu bagian dari aspek beban kerja. Jika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan dalam bekerja. Sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang kurang maupun berlebih menjadi faktor yang penting, ini dikarenakan berkaitan erat dengan produktivitas organisasi (Widyastuti, 2015; Rizqiansyah dkk, 2017).

Analisis beban kerja adalah metode manajemen yang diterapkan secara terstruktur untuk mendapatkan data tentang efisiensi dan efektivitas kerja organisasi berdasarkan beban kerja yang dihadapinya (Wanri dkk, 2018; Darmawan & Ratnasari, 2020). Sedangkan menurut As'ari (2018) menyatakan bahwa analisis beban kerja melibatkan penentuan jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini meliputi penentuan jumlah keluaran yang ingin dicapai oleh organisasi dan menghitung jumlah jam yang diperlukan dalam setiap jenis pekerjaan untuk mencapai tingkat keluaran yang diinginkan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti berupa observasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya di Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, beban kerja yang berlebih mengakibatkan jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, seperti yang terlihat saat melaksanakan Internship Manajemen Pendidikan kurang lebih selama 3 bulan, tidak jarang para pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan ini pulang tidak tepat waktu pada pukul 16.00 WIB melainkan, selalu melebihi batas jam pulang kantor.

Berdasarkan hasil pengamatan secara terus menerus, overload pekerjaan yang dialami oleh beberapa pegawai, menyebabkan jam kerja yang seharusnya sesuai standar yaitu 7,5 jam per hari, pada kenyataannya melebihi standar yang ditetapkan, sehingga perlu dilakukan penataan pada aspek penghitungan beban kerja para pegawainya.

Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan memiliki dua jabatan yaitu, Analisis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Pengelola Data Tenaga Kependidikan. Didalamnya memiliki tugas dan fungsi masing-masing untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan. Adapun tugas pokok Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu melaksanakan penyusunan bahan perumusan, koordinasi, pembinaan, dan pembuatan kebijakan, standar, prosedur, kriteria, bimbingan teknis dan supervisi, rencana kebutuhan, pengendalian formasi, dan pemindahan guru pada pendidikan menengah dan sekolah luar biasa.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten untuk melaksanakan tugas dengan baik. Demi terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan kompeten tersebut, dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia melalui analisis beban kerja.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Pasal 1 point 2 Analisis Beban Kerja (ABK) adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi dengan kontribusi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mukmin, 2015; Nabawi, 2019). Apabila pegawai memiliki hambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maka terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kondisi seperti ini bisa disebabkan karena beban kerja pegawai. Beban kerja tinggi akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja, sedangkan beban kerja rendah berarti kelebihan tenaga kerja.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya (Hasibuan, 2018). Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka hal tersebut tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika bekerja dibawah standar mungkin karena beban kerjanya berlebih. Respon individu terhadap beban kerja yang diembannya bervariasi. Hal tersebut dikarenakan setiap individu memiliki kemampuan berbeda dalam mengerjakan setiap tugas yang ada. Beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya usia, jenis kelamin, masa kerja dan lainnya. Untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor yang ada, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut karena tidak semua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap individu (Fauziah, 2015).

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 56 ayat (1) "Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja". Analisis beban kerja merupakan suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja (Ellyzar & Yunus, 2017; Darim, 2020).

Analisis beban kerja adalah proses yang dilakukan secara logis, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualifikasi pegawai yang diperlukan

berdasarkan beban kerja (Kep. Men. PAN Nomor KEPMENPAN No. KEP/75/M.PAN/2004). Manfaat dari analisis beban kerja diantaranya sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tidak ada yang kekurangan pekerjaan atau yang berlebihan, dan juga sebagai dasar untuk menentukan keseimbangan pembagian kerja antar unit atau bagian yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu dalam Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja disebutkan bahwa Analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional.

Proses analisis kebutuhan pegawai merupakan rangkaian langkah-langkah yang sistematis dan terstruktur yang bertujuan untuk memastikan kecukupan kuantitas dan kualitas pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan, di semua bagian organisasi, ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Secara sederhana analisis kebutuhan pegawai dapat diartikan sebagai proses menentukan berapa banyak jumlah pegawai yang ideal dalam mengisi suatu jabatan yang ada. Analisis kebutuhan pegawai termasuk kedalam salah satu tahap perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dilakukan guna melaksanakan penyusunan anggaran sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Bawamenewi (2020) menyebutkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian deskriptif berfokus pada peristiwa terkini, di mana peneliti berusaha menggambarkan peristiwa dan perkembangan yang menjadi fokus perhatian tanpa menerapkan perlakuan tertentu terhadap situasi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sebuah pendekatan yang dikenal dengan pendekatan kualitatif. Menurut Suyasa & Sedana (2020) pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada gejala-gejala yang bersifat alamiah karena orientasinya demikian, maka sifatnya naturalistik dan mendasar atau bersifat kealamanian serta tidak bisa dilakukan di laboratorium melainkan harus terjun di lapangan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum uraian tugas merupakan informasi yang menguraikan tanggung jawab serta tugas yang dimiliki oleh setiap pegawai tersebut (Syelviani, 2017). Tugas-tugas yang tercantum dalam uraian tugas merupakan tugas yang berkaitan dengan pemenuhan tugas pokok dan fungsi suatu lembaga. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberlangsungan suatu lembaga erat kaitannya dengan tugas-tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya. Uraian tugas dapat dilihat dalam dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan dokumen Analisis Jabatan Pegawai.

Selain menggambarkan uraian tugas dalam dalam dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan dokumen Analisis Jabatan Pegawai tersebut juga memuat produk kerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Produk kerja merupakan keluaran atau hasil kerja yang didapat setelah menyelesaikan uraian tugas yang ada. Kesesuaian antara uraian tugas dan produk kerja yang dihasilkan di tempat penelitian diadakan dapat dikatakan sudah sesuai. Hal tersebut disimpulkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai sebagai narasumber nya. Namun meskipun telah dikatakan sesuai, masih terdapat beberapa pekerjaan yang belum tercantum dalam SKP yang ada.

Setelah melalui analisis data yang didapatkan yang berkaitan dengan uraian tugas dan produk kerja yang dihasilkan, berikut peneliti sampaikan jumlah uraian tugas dan produk kerja yang didapatkan dari kedua jabatan yang ada di Seksi Pengelolaan, didapatkan hasil uraian tugas dan produk kerja. jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan terdapat 5 uraian tugas beserta produk kerja yang dihasilkan. Jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan terdapat 3 uraian tugas beserta produk kerja yang dihasilkan.

Volume kerja atau banyaknya tugas yang diemban para pegawai di Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ini dihitung berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis sehingga mendapatkan suatu hasil yang valid. Adapun hasil pengukuran beban kerja yang dilakukan terhadap jabatan yang diemban para pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 11543 dan jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 8001. Setelah melakukan pengukuran terhadap beban kerja para pegawai hingga menghasilkan volume kerja, tahapan selanjutnya yaitu melakukan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai yang ideal untuk menyelesaikan beban kerja yang ada.

Terjadi ketidakseimbangan antara jumlah kebutuhan pegawai dengan persediaan pegawai yang ada saat ini. Kekurangan pegawai sebanyak 6 orang pada jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yaitu dengan rincian kebutuhan pegawai 10 orang dan persediaan pegawai yang ada hanya 4 orang. Selanjutnya kekurangan pegawai juga terjadi pada jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan yaitu kekurangan pegawai sebanyak 5 orang dengan rincian kebutuhan pegawai 7 orang dan persediaan pegawai yang ada hanya 2 orang. Sehingga dapat disimpulkan formasi pegawai yang ada pada Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat belum merujuk pada kebutuhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti akan memaparkan mengenai simpulan berdasarkan hasil penelitian tentang “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Melalui studi dokumentasi dan wawancara ditemukan beberapa uraian tugas dan produk kerja yang dikerjakan oleh pegawai namun belum tercantum dalam dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan dokumen Analisis Jabatan Pegawai.

Setelah melakukan pengukuran beban kerja pada 2 jabatan yang ada di Seksi Pengelolaan didapatkan volume kerja masing-masing jabatan diantaranya yaitu jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 11543 dan jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 8001. Jumlah kebutuhan pegawai pada masing-masing jabatan idealnya diisi oleh 10 orang pada Jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan 7 orang pada Jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan. Terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan persediaan pegawai yang ada.

Ketidakseimbangan tersebut berupa kelebihan atau kekurangan pegawai pada kedua jabatan yang ada di Seksi Pengelolaan. Dengan rincian idealnya 10 orang mengisi Jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan namun persediaan pegawai yang ada hanya 4 orang, jadi dapat disimpulkan pada jabatan ini kekurangan 6 orang pegawai. Dan Jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan idealnya diisi oleh 7 orang namun persediaan pegawai yang ada hanya 2 orang, jadi dapat disimpulkan pada jabatan ini kekurangan 5 orang pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- As'ari, H. (2018). Dampak penerapan desain cara kerja terhadap beban kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi kepulauan riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(2), 8-17.
- Asopwan, D. (2019). Studi tentang akreditasi dalam meningkatkan produktivitas sekolah. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), 265-272.
- Azmy, A. (2015). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai career ready professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220-232.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Bawamenewi, A. (2020). Analisis tindak tutur bahasa nias sebuah kajian pragmatik. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 3(2), 200-208.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40.
- Darmawan, D., & Ratnasari, A. (2020). Rancang bangun sistem informasi manajemen proyek berbasis web pada pt seatech infosys. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 9(3), 365-372.
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-45.
- Fauziah, H. H. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi akademik pada mahasiswa fakultas psikologi uin sunan gunung djati bandung. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 123-132.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam. *Bening*, 5(2), 171-179.
- Mukmin, S. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di kota Mataram. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram*, 3(2), 125-145.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (msdm) dalam menghadapi era global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, M. I., & Irawan, B. A. (2019). Pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten mandailing natal. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 54-64.
- Rizqiansyah, M. Z. A., Hanurawan, F., & Setiyowati, N. (2017). Hubungan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental berbasis ergonomi terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan pt jasa marga (persero) tbk cabang surabaya gempol. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), 37-42.
- Sophia, B. (2017). Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur daerah untuk meningkatkan kinerja aparatur pada kantor badan kepegawaian daerah (bkd) kabupaen malinau. *Jurnal Administrative Reform*, 1(1), 23-39.
- Syamsuddin, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia pada ikatan muballigh Sulawesi Tenggara (Imsultra). *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 14(1), 136-153.
- Sylviani, M. (2017). Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat tembilahan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(1), 43-55.
- Wanri, A., Rahayu, S., & Trigono, A. (2018). Analisis kebutuhan tenaga administrasi berdasarkan beban kerja dengan teknik work sampling menggunakan metode wisn dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan unit rawat jalan rs. Dr. Bratanata jambi tahun 2018. *Jurnal Kesmas Jambi*, 2(2), 20-32.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja skpd kabupaten sintang kalimantan barat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 15-27.