

ANALISIS BEBAN KERJA UNTUK MENGOPTIMALKAN JUMLAH TENAGA KERJA DENGAN MENGGUNAKAN METODE WORKLOAD ANALYSIS

Laudaffa Pranasyarif¹, Kiki Sudiana²
Telkom University¹, Telkom University²
laudaffaa@student.telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja pada divisi I Operation, *Control and Evaluation (PSE OCE)* pada Yayasan Pendidikan Telkom. Analisis Beban kerja pada penelitian ini mengungkap metode *FTE (Full-Time Equivalent)* untuk menganalisis beban. Metode *Full-Time Equivalent* yang digunakan didapati bahwa adanya penumpukan pekerjaan pada 1 orang dengan skor *FTE* >2.5. Skor akhir jumlah beban kerja yang diterima oleh karyawan tetap divisi *PSE OCE* adalah sebesar 7.555471124. Maka sebaiknya manajemen menambahkan 3 orang lagi agar beban kerja yang ada dapat menjadi optimal.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Analisis Beban Kerja, Full-Time Equivalent*

ABSTRACT

This study aims to analyze the workload on the Primary & Secondary Education Operation, Control and Evaluation (PSE OCE) division at Yayasan Pendidikan Telkom. Workload analysis in this study uses the FTE (Full-Time Equivalent) method to analyze workload. The Full-Time Equivalent method used found that there were 1 person with an FTE score > 2.5. The final score for the total workload received by the permanent employees of the PSE OCE division is 7.555471124. So management should add 3 more people so that the existing workload can be optimal.

Keywords: *Full-Time Equivalent, Optimal Number of Employees, Workload, Workload Analysis*

PENDAHULUAN

Divisi Primary Secondary Education Operation, Control and Evaluation di Yayasan Pendidikan Telkom memiliki peran penting dalam mengoperasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi program pendidikan yang ada di setiap sekolah yang dinaungi oleh Yayasan Pendidikan Telkom. Dalam menjalankan tugasnya, divisi ini membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional untuk dapat menjamin kualitas dan efisiensi operasional. Namun, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas tenaga kerja pada divisi ini, seperti beban kerja yang berlebihan, proses kerja yang kurang efisien, dan masalah teknis lainnya.

Analisis beban kerja dapat membantu manajemen dalam mengevaluasi tugas-tugas yang diterima oleh karyawan dan memastikan bahwa job description yang diberikan sudah cukup spesifik dan jelas. Metode workload analysis yang digunakan dalam analisis beban kerja dapat membantu menentukan tugas-tugas yang membutuhkan waktu dan energi lebih banyak, serta memastikan bahwa pembagian

tugas dilakukan secara efektif. Dengan begitu, manajemen dapat mengetahui beban kerja yang diterima oleh karyawan, sehingga manajemen dapat menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan divisi tersebut secara optimal. Dengan demikian, analisis beban kerja akan membantu manajemen dalam menentukan kebijakan penempatan tenaga kerja yang tepat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen dimaknai sebagai kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola bermakna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

SDM menurut Susan (2019) adalah adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Merujuk pada Sinambela (dalam Azzahra et al. 2019) Manajemen SDM adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama yang pengelolaannya melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM menurut Winarti (2018) adalah sebuah proses peramalan yang dilakukan dengan membandingkan antara kebutuhan atau tuntutan dan ketersediaan. Hal ini dapat menghasilkan tiga kemungkinan seperti berikut:

- 1) Supply dan Demand sudah sesuai.
- 2) Surplus dimana SDM dinilai berlebih, maka akan dilakukannya penarikan tenaga kerja, pengurangan jam kerja, pensiun dini dan pemberhentian tenaga kerja.
- 3) Kekurangan, jika SDM dinilai kekurangan maka perusahaan akan melakukan rekrutmen melalui proses seleksi atau juga bisa menggunakan pihak ketiga.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Monica (2018) merupakan proses individu saat menyelesaikan pekerjaan pada jabatan atau posisi pekerjaan tertentu dalam suatu waktu. Sedangkan menurut Vanchapo (2020) beban kerja diartikan sebagai kegiatan atau proses yang diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan.

1) Work Sampling

Work sampling adalah prosedur pengukuran yang dilakukan dengan mengunjungi pada waktu-waktu tertentu yang ditentukan secara acak. Kunjungan tersebut dilakukan untuk mengetahui tentang apa yang terjadi di tempat kerja, frekuensi kegiatan dan persentase waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tersebut. Agar kesimpulan lebih akurat, dibutuhkan teknik statistik tertentu, yang disebut sampling menduga perbandingan populasi (Astuti dan Iftadi, 2016:76)

2) Nasa Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX)

NASA-TLX (Nasa Aeronautics and Space Administration Task Load Index) merupakan metode untuk menganalisis beban kerja mental, memiliki 6 indikator, yaitu (Mahawati, 2021):

- 1) Mental Demand (MD), mengukur seberapa banyak aktivitas mental perseptual yang diperlukan untuk melihat, mengintip, dan mencari.
- 2) Physical Demand (PD), mengukur jumlah aktivitas fisik yang diperlukan untuk mendorong, menarik, dan mengontrol rotasi.
- 3) Time Demand (TD), mengukur jumlah stres yang terkait dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung.
- 4) Performance (OP), mengukur seberapa sukses seseorang dalam pekerjaannya dan seberapa puas mereka dengan pekerjaannya.
- 5) Frustration Level (FR), mengukur tingkat ketidakamanan, keputusasaan, ketersinggungan, kegelisahan dibandingkan dengan keamanan, kepuasan, kenyamanan dan kepuasan diri.
- 6) Effort (EF), mengukur intensitas kerja mental dan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

3) Motion Time Measurement (MTM System)

Motion Time Measurement (MTM) merupakan metode pengukuran kerja tidak langsung. Keunggulan MTM dibandingkan ukuran waktu kerja lainnya adalah dapat menentukan kapan pekerjaan selesai sebelum pekerjaan tersebut dilakukan, karena perhitungan MTM menggunakan jadwal kerja berdasarkan elemen kerja yang dibakukan. 4 Elemen-elemen MTM terdiri dari (Mahawati, 2021:26) search, select, grasp, reach, move, memegang untuk memakai, release, position, dan inspect.

4) Full Time Equivalent (FTE)

Menurut Mahawati (2021) Full Time Equivalent adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berdasarkan waktu. Metode ini menghitung lama waktu penyelesaian pekerjaan yang diubah menjadi indeks nilai FTE. Langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan metode ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan waktu kerja yang tersedia dalam setahun (WKT)
- 2) Menyusun waktu kerja longgar (Istirahat, sholat, makan, dll)
- 3) Menetapkan standar beban kerja dari tugas yang dikerjakan oleh karyawan.
- 4) Menghitung kebutuhan tenaga kerja per unit kerja

Perhitungan Kebutuhan Pegawai

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 (2020:40), terdapat empat pendekatan yang dapat digunakan dalam menghitung kebutuhan pegawai melalui analisis beban kerja, yaitu hasil kerja, objek kerja, peralatan kerja, dan tugas per tugas jabatan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Kuantitatif merupakan penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2020). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.,

Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat kuantitatif (Sugiono, 2020:13). Jenis strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu naturalistik.. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh dalam menentukan jumlah informan yang dibutuhkan. Penelitian ini menggunakan metode Full-Time Equivalent untuk mengolah data hasil angket dan wawancara. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh dalam menentukan jumlah informan yang dibutuhkan. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Informan dalam penelitian ini yaitu Karyawan divisi PSE OCE Yayasan Pendidikan Telkom yang berjumlah 5 orang

HASIL PENELITIAN

Waktu Kerja Efektif

Waktu kerja efektif adalah waktu kerja yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap perusahaan memiliki aturan tersendiri dalam menetapkan waktu kerja bagi pegawainya (Astuti & Navi, 2018).

Hari Kerja Efektif

Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2016).

Tabel 1
Hari Kerja Efektif

Deskripsi	Total
Satu Tahun	365
Sabtu & Minggu	104
Libur resmi	14
Cuti	12
Total	235

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Jam Kerja Efektif

Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (allowance) contohnya seperti buang air, melepas penat, istirahat makan dan sebagainya. Allowance rata-rata sekitar 30% (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2016).

Tabel 2
Jam Kerja Efektif

Allowance	30%
Hari kerja perminggu	5 hari
Jam kerja perhari	8 jam
Waktu kerja efektif per hari	5,6 jam atau 336 menit
Waktu kerja efektif pertahun	1.316 jam atau 78.960 menit

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis (2023)

Perhitungan FTE

Setelah menghitung jumlah hari kerja efektif dan jumlah jam kerja efektif, data waktu kerja pegawai diolah menggunakan metode FTE. Kemudian nilai FTE tersebut dikelompokkan kedalam kategori *underload*, *inload*, *overload* dengan ketentuan sebagai berikut (Bakhtiar, 2021):

Tabel 3
Kategori FTE

Kategori	Nilai FTE
<i>Underload</i>	0 - 0,99
<i>Inload</i>	1 - 1,28
<i>Overload</i>	> 1,28

Sumber: Bakhtiar (2021)

Tabel 4.
Kategori FTE S1

Kode	Deksripsi	FTE	Kategori
S1	Tugas Utama	1.37993921	<i>Overload</i>
	Tugas Tambahan	0.436170213	<i>Underload</i>
	Total Tugas yang di Kerjakan	1.816109422	<i>Overload</i>

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan perhitungan FTE tugas utama pegawai dengan kode S1 didapatkan hasil FTE sebesar 1.37993921. Nilai FTE atau kondisi beban kerja tersebut masuk dalam kategori *overload*. Perhitungan FTE pada tugas tambahan diluar tugas sebagai OCE didapatkan hasil FTE sebesar 0.436170213. Nilai FTE atau kondisi beban kerja untuk tugas tambahan diluar OCE masuk dalam kategori *underload*. Perhitungan total tugas yang dikerjakan oleh pegawai dengan kode S1 termasuk tugas utama maupun tugas tambahan didapatkan hasil FTE sebesar 1.816109422 yang masuk dalam kategori *Overload*. Pegawai S1 memiliki beban kerja utama utama diatas beban kerja yang sesuai dengan ke-tentuan FTE dalam menyelesaikan tugas. Penambahan tugas diluar pekerjaan utama sebagai AVP OCE SVE diperparah dengan adanya tugas tambahan diluar pekerjaan utama.

Tabel 5.
Kategori FTE S2

Kode	Deskripsi	FTE	Kategori
S2	Tugas Utama	0.544072948	Underload
	Tugas Tambahan	0.064589666	Underload
	Total Tugas yang di Kerjakan	0.608662614	Underload

Sumber: data diolah penulis (2023)

Berdasarkan perhitungan FTE tugas utama pegawai dengan kode S2 didapatkan hasil FTE sebesar 0.544072948. Nilai FTE atau kondisi beban kerja tersebut masuk dalam kategori underload. Perhitungan FTE pada tugas tambahan diluar tugas sebagai Staff 1 OCE SVE didapatkan hasil FTE sebesar 0.064589666. Nilai FTE atau kondisi beban kerja untuk tugas tambahan diluar posisi Staff 1 OCE SVE masuk dalam kategori underload. Perhitungan total tugas yang dikerjakan oleh pegawai dengan kode S2 termasuk tugas utama maupun tugas tambahan didapatkan hasil FTE sebesar 0.608662614 yang masuk kedalam kategori underload. Pegawai S2 memiliki beban kerja utama dibawah kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 6
Kategori FTE S3

Kode	Deskripsi	FTE	Kategori
S3	Tugas Utama	3.103343465	Overload
	Tugas Tambahan	0.498480243	Underload
	Total Tugas yang di Kerjakan	3.601823708	Overload

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan perhitungan FTE tugas utama pegawai dengan kode S3 didapatkan hasil FTE sebesar 3.103343465. Nilai FTE atau kondisi beban kerja tersebut masuk dalam kategori overload. Perhitungan FTE pada tugas tambahan diluar tugas sebagai PGS. AVP OCE EPE didapatkan hasil FTE sebesar 0.498480243. Nilai FTE atau kondisi beban kerja untuk tugas tambahan diluar OCE masuk dalam kategori underload. Perhitungan total tugas yang dikerjakan oleh pegawai dengan kode S3 termasuk tugas utama maupun tugas tambahan didapatkan hasil FTE sebesar 3.601823708 yang masuk dalam kategori over-load. Pegawai S3 memiliki beban kerja utama diatas kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas. Penambahan tugas diluar pekerjaan sebagai PGS. AVP OCE EPE diperparah dengan adanya penambahan tugas diluar posisi tersebut.

Tabel 7
Kategori FTE S4

Kode	Deskripsi	FTE	Kategori
S4	Tugas Utama	0.436170213	Underload
	Tugas Tambahan	0.038753799	Underload
	Total Tugas yang di Kerjakan	0.474924012	Underload

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan perhitungan FTE tugas utama pegawai dengan kode S4 didapatkan hasil FTE sebesar 0.436170213. Nilai FTE atau kondisi beban kerja tersebut masuk

dalam kategori underload. Perhitungan FTE pada tugas tambahan diluar tugas sebagai Officer OCE EPE didapatkan hasil FTE sebesar 0.038753799. Nilai FTE atau kondisi beban kerja untuk tugas tambahan diluar posisi Officer OCE EPE masuk dalam kategori underload. Perhitungan total tugas yang dikerjakan oleh pegawai dengan kode S4 termasuk tugas utama maupun tugas tambahan didapatkan hasil FTE sebesar 0.474924012 yang masuk dalam kategori underload.

Tabel 8
Kategori FTE S5

Kode	Deskripsi	FTE	Kategori
S5	Tugas Utama	0.691489362	<i>Underload</i>
	Tugas Tambahan	0.362462006	<i>Underload</i>
	Total Tugas yang di Kerjakan	1.053951368	<i>Inload</i>

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan perhitungan FTE tugas utama pegawai dengan kode S5 didapatkan hasil FTE sebesar 0.691489362. Nilai FTE atau kondisi beban kerja tersebut masuk dalam kategori underload. Perhitungan FTE pada tugas tamba-han diluar tugas sebagai OCE didapatkan hasil FTE sebesar 0.362462006. Nilai FTE atau kondisi beban kerja untuk tugas tambahan diluar OCE masuk dalam kategori inderload. Perhitungan total tugas yang dikerjakan oleh pegawai dengan kode S5 termasuk tugas utama maupun tugas tambahan didapatkan hasil FTE sebesar 1.053951368 yang masuk dalam kategori inload. Pegawai S5 memiliki beban kerja utama utama dan beban kerja tambahan yang sesuai dengan kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas.

Perhitungan Kebutuhan Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan FTE diketahui kategori beban kerja yang diterima oleh karyawan tetap divisi Primary Secondary Education Operation, Control and Evaluation sebagai berikut:

Tabel 9.
Total Beban Kerja Sub Unit

Kode Pegawai	Beban Kerja Sub Unit
S1	1.816109422
S2	0.608662614
S3	3.601823708
S4	0.474924012
S5	1.053951368
Total Beban Kerja divisi PSE OCE	7.555471124

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Tabel 10.
Jumlah Pegawai Optimal

Jumlah Pegawai divisi PSE OCE Saat Ini	Jumlah Pegawai Optimal OCE
5	1

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Total beban kerja untuk posisi OCE sebesar 7.555471124. Nilai ini menunjukkan jumlah pegawai optimal divisi PSE OCE yaitu 6 orang. Perbedaan antara jumlah pegawai OCE saat ini dengan jumlah pegawai optimal dapat diatasi dengan mengalihkan sebagian tugas yang dikerjakan oleh pegawai dengan kategori overload kepada pegawai dengan kategori underload atau bisa juga dengan menambah karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, pengamatan, dan analisis data yang telah dilakukan pada pembahasan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1) Penggunaan Waktu Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa seluruh karyawan pada divisi PSE OCE memanfaatkan waktu kerjanya untuk melaksanakan tugas inti dan tugas tambahan. Keberadaan pelaksanaan tugas diluar jam kerja disebabkan oleh adanya kebutuhan untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai dan harus diselesaikan segera, seperti membantu memonitor kegiatan untuk penyandang disabilitas, mengurus keperluan sekretariat dan memastikan semua pekerjaan berjalan dengan lancar sesuai dengan struktur dan jobdesknya.

2) Kondisi Beban Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pemrosesan data beban tugas dari setiap karyawan dapat diketahui bahwa penyebaran tugas pada karyawan OCE tidak merata. Dari seluruh karyawan OCE, hanya S1 (Subjek 1) dan S3 (Subjek 3) yang memiliki beban tugas dengan kategori berlebih (Overload), yang menunjukkan tugas yang diberikan melebihi kemampuannya. Sementara itu, pada karyawan divisi PSE OCE lainnya memiliki beban tugas dengan kategori kekurangan (Underload), yang menunjukkan tugas yang diberikan berada di bawah kapasitas yang dapat diampuhnya.

Pekerja dengan kode S2 dan S4 memiliki skor FTE tugas utama dengan kategori underload yang menunjukkan beban kerja yang diberikan berada dibawah kapasitas kerjanya. Sedangkan skor FTE pada tugas tambahan S1 dan S3 berada dalam kategori overload, yang menunjukkan beban kerja yang diberikan berada di atas kapasitas kerjanya. Pada keseluruhan skor FTE yang dimiliki pekerja S1 dan S3 memiliki kategori overload, yang menunjukkan pemberian tugas tambahan terlalu banyak sehingga beban kerja yang ditanggung berada di atas kapasitas kerjanya. Berikut adalah rata-rata beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan tetap pada divisi PSE OCE Yayasan Pendidikan Telkom:

1. S1: 1.816109422 (Overload)
2. S2: 0.608662614 (Underload)
3. S3: 3.601823708 (Overload)
4. S4: 0.474924012 (Underload)
5. S5: 1.053951368 (Inload)

Perbedaan beban terjadi diakibatkan oleh faktor kapabilitas dan lama waktu bekerja. Selain itu setiap posisi juga memiliki peran yang berbeda dan tanggung jawab yang berbeda maka dari itu setiap posisi memiliki jumlah FTE yang berbeda.

3) Kebutuhan Pegawai Optimal

Berdasarkan jumlah nilai FTE seluruh karyawan tetap divisi PSE OCE dapat diketahui bahwa jumlah karyawan optimal yang diperlukan pada divisi PSE

OCE adalah 8 orang. Berdasarkan jumlah FTE yang ditemukan dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pegawai optimal adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan sub divisi SVE sebanyak 3 orang.
- b) Karyawan sub divisi EPE sebanyak 5 orang.

SIMPULAN

Analisa beban yang dilakukan pada divisi PSE OCE Yayasan Pendidikan Telkom ditemui bahwa adanya karyawan dengan kondisi underload sebanyak 2 orang, 2 orang dengan kondisi overload dan 1 orang dengan kondisi inload. Selain itu juga ditemui bahwa jumlah optimal karyawan pada divisi PSE OCE Yayasan Pendidikan Telkom sebanyak 8 orang, jadi sebaiknya manajemen menambahkan 3 karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. D., & Navi, M. A. (2018). *Designing Workload Analysis Questionnaire to Evaluate Needs of Employee*. The 3rd International Conference on Industrial, Mechanical, Electrical, and Chemical Engineering: AIP Publishing.
- Azzahra, M., Gita Ayuningtias, H., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). *The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta*. <http://buscompress.com/journal-home.html>.
- Bakhtiar, Syarifuddin, Putri. M. P. (2021). *Pengukuran Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Dan Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Efektif Menggunakan Workload Analysis*. Aceh: JURNAL JIEOM Vol. 04, No. 01, JUNI 2021 ISSN: 2620-8184
- Eni Mahawati, D. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. ed. Ronal Watrianthos. Yayasan Kita Menulis. In Yayasan Kita Menulis.
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Monica, S., Asnur, L. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karawan*. Indonesian Journal of Sport & Tourism, 3(1), 26. <https://doi.org/10.23887/ijst.v3i1.35432>.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020. *Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.
- Winarti, E. (2018). *PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN (Vol. 3)*. www.penerbitwidina.com