

Integrasi *Job Analysis* dan *Workload* dalam Analisis Beban Kerja OPD Pelayanan Publik di Gorontalo

Sri Yulianty Mozin¹, Romy Tantu², Danil Y. Patah^{3*}, Julia Brigit Djaafar⁴, Fasya Apriliyana Thaib⁵, Putri Adabu⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

Email: danielypatah@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ¹danielypatah@gmail.com

Abstrak— Ketidakseimbangan beban kerja pada organisasi sektor publik merupakan isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki intensitas layanan publik tinggi. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kondisi overload pada OPD pelayanan publik di Gorontalo melalui integrasi analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta mengkaji keterkaitannya dengan struktur belanja daerah dan kondisi sektor informal. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus berbasis analisis dokumen terhadap struktur organisasi OPD, uraian jabatan, data Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), publikasi statistik daerah, dan regulasi terkait restrukturisasi birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar OPD pelayanan publik berada pada kategori overload, terutama pada unit dengan kompleksitas layanan tinggi seperti administrasi kependudukan, kesehatan, pendidikan, dan perizinan. Dominasi belanja operasional dalam APBD serta tingginya aktivitas sektor informal terbukti meningkatkan intensitas layanan dan tekanan kerja organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa overload pada OPD merupakan fenomena sistemik yang dipengaruhi oleh interaksi faktor internal organisasi dan konteks sosial ekonomi daerah. Oleh karena itu, integrasi analisis jabatan dan analisis beban kerja menjadi pendekatan penting dalam mendukung perencanaan tenaga kerja yang lebih proporsional, adaptif, dan berbasis konteks daerah.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Overload Organisasi.

Abstract— Workload imbalance in public sector organizations is a strategic issue in human resource management, particularly within regional government organizations (OPD) with high public service intensity. This study aims to evaluate overload conditions in public service OPDs in Gorontalo through the integration of job analysis and workload analysis, while examining their relationship with regional expenditure structures and informal sector conditions. The study employed a qualitative approach with a case study design based on document analysis of organizational structures, job descriptions, regional budget (APBD) data, regional statistical publications, and regulations related to bureaucratic restructuring. The findings indicate that most public service OPDs are categorized as overloaded, particularly units with high service complexity such as civil administration, health, education, and licensing services. The dominance of operational expenditure in the regional budget, along with the high level of informal sector activity, significantly increases service intensity and organizational work pressure. These findings confirm that overload in OPDs is a systemic phenomenon influenced by the interaction between internal organizational factors and regional socio-economic contexts. Therefore, the integration of job analysis and workload analysis is essential to support more proportional, adaptive, and context-based workforce planning.

Keywords: Workload Analysis, Public Service Organizations, Organizational Overload.

1. PENDAHULUAN

Permasalahan ketidakseimbangan beban kerja dalam organisasi merupakan isu krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam konteks peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi. Secara nasional, fenomena *overwork* masih menjadi persoalan serius, di mana sekitar 25,47% pekerja di Indonesia bekerja lebih dari 49 jam per minggu. Provinsi Gorontalo bahkan tercatat sebagai wilayah dengan tingkat *overwork* tertinggi, yaitu sebesar 34,05%, yang menunjukkan tingginya tekanan kerja pada tenaga kerja di wilayah tersebut. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja aktual yang harus diselesaikan [1], [2]. Selain itu, beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan kerja, penurunan produktivitas, serta inefisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia [3], [4].

Pada tingkat organisasi, permasalahan yang sering muncul adalah ketidakseimbangan distribusi beban kerja antar unit serta ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan. Studi pada organisasi publik menunjukkan bahwa ketimpangan beban kerja dapat mencapai lebih dari 35%, dengan sebagian unit mengalami overload sementara unit lainnya mengalami *underutilization* [4]. Selain itu, hasil analisis jabatan dan beban kerja yang tidak sesuai dengan implementasi di lapangan juga menjadi penyebab utama ketidakefektifan perencanaan tenaga kerja [5]. Kondisi ini diperparah oleh belum optimalnya pemanfaatan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam pengambilan keputusan manajerial, sehingga distribusi tenaga kerja cenderung tidak proporsional [6], [7].

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan suatu pendekatan analitis yang mampu menjelaskan dinamika beban kerja secara lebih komprehensif, tidak hanya dari aspek internal organisasi, tetapi juga dari pengaruh struktur organisasi dan kebijakan yang melingkupinya. Pendekatan ini menekankan pentingnya integrasi antara analisis jabatan (*job analysis*) dan analisis beban kerja (*workload analysis*) sebagai kerangka konseptual dalam memahami distribusi tugas dan kapasitas kerja organisasi. Analisis beban kerja digunakan untuk mengidentifikasi tingkat tekanan kerja berdasarkan kompleksitas dan intensitas layanan, sedangkan analisis jabatan berperan dalam menjelaskan kesesuaian antara tugas, fungsi, dan kompetensi yang dibutuhkan dalam organisasi [2].

Kehandalan pendekatan integratif ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia berbasis data. Analisis beban kerja memungkinkan organisasi memahami tingkat efisiensi kerja serta mengidentifikasi potensi ketidakseimbangan distribusi tugas, sementara analisis jabatan membantu menyusun struktur pekerjaan yang lebih jelas dan sistematis [6]. Kombinasi kedua pendekatan ini memberikan dasar yang lebih kuat dalam menjelaskan fenomena beban kerja, terutama dalam organisasi yang mengalami perubahan struktur dan peningkatan tuntutan layanan manusia [4].

Dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik, analisis jabatan dan analisis beban kerja menjadi instrumen penting dalam memastikan efektivitas organisasi. Analisis jabatan berfungsi untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, sedangkan analisis beban kerja digunakan untuk mengukur tingkat tekanan kerja berdasarkan volume dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan. Integrasi kedua pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk menyusun perencanaan tenaga kerja yang lebih rasional dan berbasis data. Penelitian menunjukkan bahwa ketidaktepatan dalam pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara perencanaan dan implementasi, yang berdampak pada ketidakseimbangan distribusi tugas dalam organisasi [5].

Lebih lanjut, berbagai studi empiris menunjukkan bahwa analisis jabatan dan analisis beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. Analisis jabatan yang jelas akan meningkatkan kejelasan peran dan tanggung jawab, sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih terarah dan efisien. Sementara itu, analisis beban kerja yang tepat akan membantu organisasi dalam menghindari kondisi beban kerja berlebih (*overload*) maupun kekurangan beban kerja (*underload*), yang keduanya dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa analisis jabatan dan analisis beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan [8], [9]. Hal ini menunjukkan bahwa kedua instrumen tersebut tidak hanya berperan dalam perencanaan sumber daya manusia, tetapi juga dalam peningkatan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, permasalahan beban kerja tidak hanya berdampak pada aspek organisasi, tetapi juga pada aspek individu pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja, penurunan produktivitas, serta menurunnya kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebaliknya, distribusi beban kerja yang tidak merata juga dapat menimbulkan ketidakefisienan dalam pemanfaatan sumber daya manusia. Studi lain menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara signifikan [10]. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang optimal menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas analisis jabatan dan analisis beban kerja pada organisasi sektor publik, sebagian besar studi masih berfokus pada aspek internal organisasi, seperti distribusi tugas, kesesuaian jumlah pegawai, dan pengaruhnya terhadap kinerja individu. Penelitian terdahulu belum banyak mengkaji keterkaitan antara beban kerja organisasi dengan faktor eksternal, seperti struktur belanja daerah dan karakteristik sektor informal yang dapat memengaruhi intensitas layanan publik. Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian dalam memahami beban kerja OPD secara lebih sistemik dan kontekstual. Penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pendekatan integratif yang menghubungkan analisis jabatan, analisis beban kerja, struktur anggaran daerah, dan dinamika sosial ekonomi masyarakat dalam mengevaluasi kondisi overload pada OPD pelayanan publik di Gorontalo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kondisi overload pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pelayanan publik di Gorontalo melalui integrasi analisis jabatan dan analisis beban kerja. Secara khusus, penelitian ini mengidentifikasi pola distribusi beban kerja berdasarkan kompleksitas layanan, perubahan struktur organisasi, serta keterkaitannya dengan struktur belanja daerah dan kondisi sektor informal.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang bertujuan untuk menganalisis beban kerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pelayanan publik di Provinsi Gorontalo. Pendekatan ini

dipilih karena penelitian tidak hanya berfokus pada pengukuran kuantitatif, tetapi juga pada pemahaman terhadap dinamika organisasi, perubahan struktur kerja, serta implikasi kebijakan terhadap distribusi beban kerja.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki fungsi utama pelayanan publik di wilayah Gorontalo, meliputi sektor administrasi kependudukan, kesehatan, pendidikan, perizinan, infrastruktur, dan layanan sosial. Pemilihan unit analisis dilakukan secara purposive berdasarkan intensitas interaksi OPD dengan masyarakat serta tingkat kompleksitas layanan yang dijalankan. Data penelitian bersumber dari data sekunder yang meliputi dokumen struktur organisasi OPD, uraian jabatan, dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), laporan Badan Pusat Statistik, serta regulasi terkait restrukturisasi birokrasi dan penyederhanaan organisasi perangkat daerah. Selain itu, digunakan pula literatur ilmiah yang relevan untuk mendukung analisis dan interpretasi data.

Tahapan penelitian dilakukan secara sistematis melalui lima langkah. Pertama, identifikasi masalah dilakukan untuk memetakan indikasi ketidakseimbangan beban kerja pada OPD pelayanan publik. Kedua, pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap struktur organisasi, uraian tugas jabatan, fungsi layanan, dan struktur belanja daerah. Ketiga, data direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan tingkat kompleksitas layanan, perubahan struktur organisasi, dan indikasi kapasitas kerja. Keempat, analisis dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara analisis jabatan, volume layanan, dan kondisi overload organisasi. Kelima, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan sintesis temuan empiris dan kajian teoritik.

2.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis isi (*content analysis*) secara deskriptif kualitatif. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu reduksi data, kategorisasi, dan interpretasi. Pada tahap reduksi, informasi yang relevan dengan indikator beban kerja, perubahan struktur organisasi, dan kapasitas layanan dipilih dari seluruh dokumen yang tersedia. Tahap kategorisasi dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan dimensi analisis jabatan, kompleksitas layanan, dan struktur anggaran. Selanjutnya, tahap interpretasi digunakan untuk menjelaskan pola keterkaitan antara karakteristik organisasi dan kondisi overload pada OPD pelayanan publik.

Data yang diperoleh dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya yang berkaitan dengan indikasi beban kerja pada OPD pelayanan publik. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk memudahkan interpretasi, seperti pada penyajian indikasi beban kerja OPD dan struktur belanja daerah.

Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi pola hubungan antara variabel yang dikaji, yaitu struktur organisasi, kompleksitas layanan, dan struktur belanja daerah terhadap indikasi beban kerja. Selain itu, dilakukan pula analisis komparatif sederhana untuk membandingkan karakteristik beban kerja antara sektor formal (OPD) dan sektor informal sebagai konteks pendukung. Untuk meningkatkan validitas analisis, dilakukan triangulasi sumber melalui perbandingan antara dokumen organisasi, data statistik daerah, dan literatur empiris yang relevan.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan fenomena beban kerja secara lebih mendalam, serta menghasilkan temuan yang tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi distribusi beban kerja pada organisasi pelayanan publik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Indikasi Beban Kerja pada OPD Pelayanan Publik

Perubahan struktur organisasi dan sistem kerja di lingkungan pemerintah daerah di Provinsi Gorontalo membawa implikasi langsung terhadap distribusi beban kerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD), khususnya yang bergerak dalam pelayanan publik. Penyederhanaan birokrasi, penggabungan fungsi organisasi, serta peningkatan tuntutan layanan kepada masyarakat menyebabkan dinamika baru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Kondisi ini menuntut adanya penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia agar tetap mampu menjaga efektivitas dan kualitas layanan.

Dalam konteks tersebut, analisis beban kerja tidak hanya dipahami sebagai pengukuran kuantitatif terhadap waktu dan aktivitas kerja, tetapi juga sebagai pendekatan untuk mengidentifikasi kompleksitas tugas, perubahan struktur organisasi, serta tekanan layanan yang dihadapi oleh masing-masing OPD. Dengan menggunakan pendekatan analisis dokumen dan kajian terhadap struktur organisasi serta fungsi pelayanan publik, penelitian ini mengidentifikasi indikasi beban kerja pada OPD yang memiliki intensitas interaksi tinggi dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis, OPD yang bergerak dalam pelayanan langsung kepada masyarakat menunjukkan kecenderungan memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan unit lainnya. Hal ini

dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain volume layanan yang besar, kompleksitas administrasi, serta tuntutan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, kebijakan restrukturisasi organisasi yang menggabungkan beberapa fungsi dalam satu OPD juga berkontribusi terhadap meningkatnya beban kerja pada unit tertentu. Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis, indikasi beban kerja pada OPD pelayanan publik di wilayah Gorontalo disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Indikasi Beban Kerja pada OPD Pelayanan Publik di Gorontalo

No	Unit Layanan Publik	Fungsi	Perubahan Struktur	Kompleksitas Layanan	Indikasi Beban Kerja
1	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Administrasi kependudukan	Tidak berubah	Tinggi	<i>Overload</i>
2	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	Perizinan usaha dan layanan terpadu	Penguatan fungsi	Tinggi	<i>Overload</i>
3	Dinas Sosial	Pelayanan bantuan sosial	Integrasi program	Tinggi	<i>Overload</i>
4	Dinas Kesehatan	Layanan kesehatan masyarakat	Tidak berubah	Sangat tinggi	<i>Overload</i>
5	Dinas Pendidikan	Layanan pendidikan	Restrukturisasi parsial	Tinggi	<i>Overload</i>
6	Dinas Perhubungan	Layanan transportasi dan pengawasan	Integrasi fungsi	Sedang	<i>Fit</i>
7	Dinas PUPR	Infrastruktur dan layanan teknis	Penggabungan bidang	Tinggi	<i>Overload</i>
8	Dinas Perdagangan & UMKM	Layanan usaha kecil	Penggabungan OPD	Sedang	<i>Fit</i>
9	Dinas Lingkungan Hidup	Pengelolaan lingkungan	Integrasi fungsi	Sedang	<i>Fit</i>
10	Dinas Kominfo	Layanan informasi dan digitalisasi	Penguatan fungsi	Sedang	<i>Fit</i>
	Rata-rata kondisi	-	-	-	<i>Dominan Overload</i>

Sumber: Data diolah, 2026; [11].

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa sebagian besar OPD yang memiliki fungsi pelayanan publik utama berada pada kategori beban kerja tinggi (*overload*). Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), serta Dinas Kesehatan menunjukkan tingkat kompleksitas layanan yang tinggi, yang berimplikasi pada meningkatnya tekanan kerja pegawai. Unit-unit ini memiliki karakteristik pelayanan dengan frekuensi tinggi, variasi layanan yang beragam, serta tuntutan penyelesaian yang cepat dan akurat.

Selain itu, Dinas Pendidikan dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) juga menunjukkan indikasi beban kerja tinggi, yang dipengaruhi oleh luasnya cakupan layanan serta kompleksitas teknis yang harus dikelola. Pada kasus Dinas PUPR, misalnya, penggabungan fungsi teknis dan administratif dalam satu struktur organisasi menyebabkan peningkatan tanggung jawab yang harus ditangani oleh unit kerja yang ada.

Di sisi lain, beberapa OPD seperti Dinas Perhubungan, Dinas Lingkungan Hidup, dan Dinas Komunikasi dan Informatika menunjukkan kategori beban kerja yang relatif seimbang (*fit*). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat peningkatan tuntutan kerja, distribusi tugas dan fungsi pada unit tersebut masih berada dalam batas kapasitas yang dapat dikelola. Namun demikian, kondisi ini tetap memerlukan pemantauan, mengingat perubahan kebijakan dan dinamika pelayanan publik dapat memengaruhi tingkat beban kerja secara signifikan.

Menariknya, tidak ditemukan OPD pelayanan publik yang berada pada kategori *underload* secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, tekanan kerja pada sektor pelayanan publik di Gorontalo cenderung tinggi dan merata, terutama pada unit yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Kondisi ini memperkuat indikasi bahwa permasalahan beban kerja tidak hanya bersifat sektoral, tetapi juga merupakan konsekuensi dari perubahan sistem kerja dan struktur organisasi yang sedang berlangsung.

Secara teoritis, temuan dominasi kategori *overload* pada sebagian besar OPD menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kapasitas struktural organisasi dan volume layanan yang harus dipenuhi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja dalam organisasi sektor publik tidak hanya ditentukan oleh jumlah tugas, tetapi juga oleh kompleksitas proses birokrasi dan tuntutan responsivitas layanan. Sejalan dengan penelitian Faizal [2] dan Istiwahyuningsih [5], ketidaktepatan analisis jabatan berpotensi menghasilkan distribusi pegawai yang tidak proporsional, sehingga unit layanan strategis mengalami tekanan kerja lebih tinggi

dibandingkan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Dalam konteks penelitian ini, kondisi tersebut semakin diperparah oleh restrukturisasi organisasi yang menggabungkan beberapa fungsi layanan dalam satu OPD.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar OPD pelayanan publik berada pada kondisi beban kerja tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang tersedia, serta ketidaksesuaian antara hasil analisis jabatan dengan implementasi di lapangan [5]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan beban kerja tidak hanya disebabkan oleh volume pekerjaan, tetapi juga oleh lemahnya integrasi antara perencanaan dan pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja dalam organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja pada OPD pelayanan publik di Gorontalo dipengaruhi oleh kombinasi antara kompleksitas layanan, volume pekerjaan, serta perubahan struktur organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan perencanaan tenaga kerja yang lebih adaptif dan berbasis analisis jabatan serta beban kerja, agar distribusi tugas dapat dilakukan secara lebih proporsional dan efisien.

3.2 Analisis Struktur Belanja Daerah dan Implikasinya terhadap Beban Kerja

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar OPD pelayanan publik di Gorontalo berada pada kategori beban kerja tinggi (overload). Kondisi ini tidak dapat dilepaskan dari karakteristik aktivitas pemerintahan daerah yang secara dominan berorientasi pada pelayanan publik. Untuk memahami fenomena tersebut secara lebih komprehensif, diperlukan analisis terhadap struktur belanja daerah sebagai representasi aktivitas kerja pemerintah.

Tabel 2. Struktur Belanja Pemerintah Daerah dan Implikasinya terhadap Beban Kerja

Komponen Belanja	Karakteristik	Implikasi terhadap Beban Kerja
Belanja Operasional	Dominan dalam APBD	Tinggi aktivitas layanan
Belanja Pegawai	Proporsi signifikan	Tekanan pada produktivitas
Belanja Modal	Lebih kecil dibanding operasional	Beban kerja teknis terbatas
Belanja Transfer	Distribusi antar daerah	Variasi beban kerja regional

Sumber: Data diolah, 2026; [12].

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa belanja operasional merupakan komponen terbesar dalam struktur APBD. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas pemerintah daerah didominasi oleh kegiatan pelayanan dan administrasi yang bersifat rutin. Sementara itu, berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo tahun 2024, struktur Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) menunjukkan bahwa belanja operasional merupakan komponen terbesar dalam pengeluaran pemerintah daerah, baik pada tingkat provinsi maupun kabupaten/kota.

Secara konseptual, dominasi belanja operasional menunjukkan bahwa aktivitas organisasi pemerintah daerah lebih berorientasi pada pelayanan rutin dibandingkan investasi struktural jangka panjang. Implikasi ilmiahnya adalah semakin besar proporsi belanja operasional, semakin tinggi intensitas aktivitas administratif dan pelayanan yang harus ditangani oleh OPD. Hal ini menjelaskan mengapa unit-unit dengan layanan langsung kepada masyarakat cenderung mengalami overload. Temuan ini memperluas studi sebelumnya yang umumnya menempatkan beban kerja sebagai isu internal SDM, dengan menunjukkan bahwa struktur fiskal daerah juga merupakan determinan penting dalam pembentukan tekanan kerja organisasi.

Dominasi belanja operasional ini mengindikasikan bahwa sebagian besar aktivitas organisasi pemerintah daerah berfokus pada kegiatan pelayanan dan administrasi yang bersifat berulang dan berkelanjutan. Dengan kata lain, semakin besar proporsi belanja operasional, maka semakin tinggi pula intensitas aktivitas kerja yang harus dilaksanakan oleh OPD. Kondisi ini secara langsung berkontribusi terhadap tingginya beban kerja, khususnya pada unit-unit yang berperan sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik.

Selain itu, tingginya beban kerja yang teridentifikasi dalam penelitian ini juga memiliki implikasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa analisis jabatan dan analisis beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [8], [9]. Namun demikian, tingginya belanja pegawai tidak selalu berbanding lurus dengan distribusi beban kerja yang optimal. Dalam banyak kasus, ketidakseimbangan beban kerja tetap terjadi karena faktor distribusi tugas yang tidak merata serta perubahan struktur organisasi yang belum sepenuhnya diikuti dengan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja.

Jika dikaitkan dengan hasil pada Tabel 1, OPD dengan kategori beban kerja tinggi umumnya merupakan unit yang memiliki keterkaitan langsung dengan komponen belanja operasional, seperti pelayanan administrasi kependudukan, kesehatan, pendidikan, dan perizinan. Unit-unit tersebut memiliki intensitas layanan yang tinggi serta tuntutan kinerja yang bersifat kontinu, sehingga secara struktural lebih rentan mengalami overload.

Di sisi lain, komponen belanja modal yang relatif lebih kecil dibandingkan belanja operasional menunjukkan bahwa aktivitas pembangunan fisik dan investasi jangka panjang tidak menjadi beban kerja utama

dalam keseharian organisasi. Hal ini menjelaskan mengapa sebagian unit teknis tertentu masih berada pada kategori beban kerja yang relatif seimbang (*fit*), karena aktivitasnya lebih bersifat periodik dibandingkan dengan unit pelayanan yang bersifat harian.

Dengan demikian, struktur belanja daerah memberikan gambaran bahwa tingginya beban kerja pada OPD pelayanan publik di Gorontalo bukan semata-mata disebabkan oleh faktor internal organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik sistem penganggaran daerah yang menempatkan pelayanan publik sebagai prioritas utama. Kondisi ini menegaskan pentingnya integrasi antara perencanaan anggaran dan perencanaan tenaga kerja, agar distribusi beban kerja dapat dikelola secara lebih proporsional dan berkelanjutan.

3.3 Keterkaitan Beban Kerja dengan Kondisi Sektor Informal di Gorontalo

Meskipun penelitian ini berfokus pada analisis beban kerja pada organisasi formal, khususnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pelayanan publik, kondisi ketenagakerjaan di sektor informal tetap menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam memahami dinamika beban kerja di wilayah Gorontalo. Struktur ketenagakerjaan di daerah ini masih didominasi oleh sektor informal, seperti pertanian, perdagangan kecil, dan jasa berbasis rumah tangga, yang memiliki karakteristik fleksibilitas kerja namun minim struktur organisasi yang jelas.

Tabel 3. Keterkaitan Beban Kerja dengan Kondisi Sektor Informal di Gorontalo

Aspek	Sektor Formal	Sektor Informal
Struktur kerja	Terorganisir	Tidak terstruktur
Pembagian tugas	Jelas	Multi-peran
Pengukuran beban kerja	Dapat dianalisis	Sulit diukur
Sumber tekanan kerja	Kebijakan & struktur	Kebutuhan ekonomi
Intervensi	Manajerial	Terbatas

Sumber: Data diolah, 2026 diadaptasi dari [11], [12].

Karakteristik sektor informal yang tidak terstruktur menyebabkan pembagian kerja cenderung tidak jelas, sehingga individu seringkali menjalankan berbagai peran secara simultan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan beban kerja yang tidak terukur dan bahkan melebihi kapasitas kerja normal. Fenomena ini sejalan dengan tingginya tingkat *overwork* di Gorontalo, yang menunjukkan bahwa sebagian pekerja bekerja melebihi batas waktu kerja yang wajar.

Jika dibandingkan dengan sektor formal, permasalahan beban kerja pada OPD pelayanan publik menunjukkan pola yang berbeda namun memiliki akar yang serupa, yaitu ketidakseimbangan antara beban tugas dan kapasitas sumber daya manusia. Pada sektor formal, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, beban kerja tinggi (*overload*) terjadi pada unit pelayanan publik yang memiliki kompleksitas layanan dan volume pekerjaan yang besar. Sementara itu, pada sektor informal, beban kerja lebih dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya serta tidak adanya pembagian kerja yang sistematis.

Keterkaitan antara sektor formal dan informal juga dapat dilihat dari sisi permintaan layanan publik. Tingginya aktivitas pada sektor informal, seperti usaha mikro dan perdagangan kecil, secara tidak langsung meningkatkan kebutuhan terhadap layanan administrasi, perizinan, kesehatan, dan pendidikan yang disediakan oleh pemerintah daerah. Hal ini menyebabkan tekanan tambahan pada OPD pelayanan publik, terutama pada unit yang berinteraksi langsung dengan masyarakat.

Lebih lanjut, kondisi beban kerja berlebih yang terjadi pada sektor formal juga memiliki kesamaan dengan temuan pada sektor lain, di mana beban kerja yang melebihi kapasitas tenaga kerja dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan efisiensi kerja [13]. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan [10]. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan beban kerja di Gorontalo tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

Dengan demikian, tingginya beban kerja pada OPD pelayanan publik di Gorontalo tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi dan struktur anggaran, tetapi juga oleh dinamika eksternal yang berasal dari dominasi sektor informal dalam struktur ekonomi daerah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja di sektor formal perlu mempertimbangkan konteks sosial-ekonomi yang lebih luas, agar perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan adaptif.

Temuan ini memiliki makna ilmiah penting karena menunjukkan bahwa *overload* pada OPD pelayanan publik tidak dapat dipahami semata sebagai persoalan manajemen internal, tetapi juga sebagai refleksi dari struktur ekonomi daerah. Dominasi sektor informal meningkatkan kebutuhan masyarakat terhadap layanan administrasi, perizinan, bantuan sosial, dan layanan dasar lainnya, yang pada akhirnya memperbesar tekanan kerja organisasi formal pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif bahwa analisis

beban kerja pada sektor publik perlu mempertimbangkan konteks sosial ekonomi eksternal sebagai variabel penjelas utama

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kondisi overload pada OPD pelayanan publik di Gorontalo merupakan fenomena yang bersifat sistemik dan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal organisasi dan faktor eksternal daerah. Integrasi analisis jabatan dan analisis beban kerja menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kapasitas SDM terutama terjadi pada unit dengan kompleksitas layanan tinggi serta tuntutan pelayanan yang bersifat kontinu. Selain itu, struktur belanja daerah yang didominasi oleh belanja operasional dan tingginya aktivitas sektor informal turut memperkuat tekanan kerja pada OPD pelayanan publik.

Secara teoritis, temuan ini memperluas perspektif analisis beban kerja dari pendekatan internal organisasi menuju pendekatan sistemik berbasis konteks fiskal dan sosial ekonomi daerah. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan tenaga kerja yang terintegrasi dengan analisis jabatan, struktur anggaran, dan dinamika kebutuhan layanan masyarakat.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan data sekunder berbasis dokumen sehingga belum menangkap persepsi langsung pegawai terhadap beban kerja aktual. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan mixed methods atau survei lapangan untuk memvalidasi temuan pada level individu dan unit kerja.

REFERENCES

- [1] M. G. Ajitia N and A. Prasetya, "Efektivitas Manpower Planning Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Berdasarkan Pendekatan Full Time Equivalent," *J. Adm. Bisnis (JAB)|Vol*, vol. 42, no. 1, pp. 27–35, 2019.
- [2] R. Faizal, "Job Analysis, Workload Analysis, and Employee'S Needs Planning Determinant of Employee Performance of Civil Servant," *J. Pundi*, vol. 3, no. 1, pp. 55–70, 2019, doi: 10.31575/jp.v3i1.90.
- [3] A. S. Felicio and K. Imanudin, "perencanaan Sumber Daya Manusia Pasca Penyederhanaan Birokrasi di Sekretariat Daerah Kota Cirebon," *J. Adm. Negara*, vol. VII, no. 2, pp. 2085–8744, 2018.
- [4] L. Linggar Wati, A. Tahir, and Y. N. Nani, "Analisis Beban Kerja sebagai Instrumen Penataan SDM," *Ganaya J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 8, no. 4, pp. 74–86, 2025, doi: 10.37329/ganaya.v8i4.4897.
- [5] T. Istiwhayuningsih, "Analisis Jabatan, Beban Kerja Dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan," *J. Adm. Pendidik.*, vol. 16, no. 2, pp. 304–318, 2019, doi: 10.17509/jap.v26i2.20943.
- [6] Nur Azizah Afianti and Gading Gamaputra, "Implementation of Workload Analysis On Executive Position in Institutional Sub Division and Job Analysis Organization Section Regional Secretariat of Surabaya City," *Inovant*, vol. 1, pp. 3–15, 2023.
- [7] Ardiansyah, A. Itsnawati, and A. Rahman, "Implementasi Kebijakan Penyusunan Anjab Dan Abk Oleh Biro Ortala Dalam Mendorong Efektivitas Penataan," vol. 12, pp. 4–12, 2025.
- [8] Triyanto, L. Sampara, and Kusworo, "The Effect Job Analysis and Work Load Analysis of Performance of Regional Civil Service Agency in West Java Province," *J. Ilm. Adm. Pemerintah. Drh.*, vol. 12, no. 1, pp. 90–100, 2020.
- [9] L. V. Butar - Butar, T. Sipayung, and T. Purba, "The Influence of Job Analysis, Workload Analysis, And Motivation On Employee Performance at The Investment and One-Stop Integrated Services Office of Simalungun Regency," *J. Ilm. Accusi*, vol. 7, no. 1, pp. 236–253, 2025, doi: 10.36985/p56h4818.
- [10] M. A. M. . Bilik, T. ola Langoday, G. Djuang, S. S. Niha, Y. Y. Sonbay, and V. Gasparez, "Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Dimediasi KepuasanKerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Nusa TenggaraTimur," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 7903–7918, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [11] G. Gorontalo, *Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 5 Tahun 2024 tentang Sistem Kerja Pemerintah Daerah untuk Penyederhanaan Birokrasi*. Indonesia, 2024.
- [12] BPS, "Statistik Keuangan Pemerintah Provinsi Gorontalo," Gorontalo, 2024. [Online]. Available: <https://gorontalo.bps.go.id>
- [13] S. Putra, F. Handoko, and S. Haryanto, "Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Workload Analysis dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja yang Optimal Di CV. Jaya Perkasa Teknik, Kota Pasuruan," *J. Valtech (Jurnal Mhs. Tek. Ind.*, vol. 3, no. 2, pp. 82–85, 2020.