

# ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI PADA SUBBAGIAN HUKUM DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA BANDUNG

Jeane Subandiah Kaihatu<sup>1</sup>, Rahayu Sri Purnami<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Digital Ekonomi LPKIA  
Jl. Soekarno Hatta No. 456 Bandung

[jeane.subandiah@gmail.com](mailto:jeane.subandiah@gmail.com)<sup>1</sup>; [rahayusri@lpkia.ac.id](mailto:rahayusri@lpkia.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Analisis kebutuhan pegawai dilakukan untuk mengetahui jumlah pegawai yang dibutuhkan di suatu organisasi. Tujuan dilakukannya analisis kebutuhan pegawai di lingkup pemerintah untuk mewujudkan jumlah dan kualitas pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi negara serta untuk menjamin distribusi pegawai yang proporsional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana analisis kebutuhan pegawai yang dilakukan pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung dan penerapan prasyarat kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, hal ini penting karena jika analisis kebutuhan pegawai dilakukan sesuai dengan prasyarat kebutuhan pegawai maka dapat diketahui secara riil kebutuhan pegawai suatu organisasi. Alasan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran analisis kebutuhan pegawai di suatu instansi pemerintah. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung saat ini Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia mengalami kekurangan pegawai hal ini berdampak dengan bertambahnya beban kerja. Hal baru dari analisis yang diusulkan bahwa untuk analisis kebutuhan pegawai sebaiknya perlu dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, agar jumlah pegawai di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia sesuai dengan yang dibutuhkan.

**Kata Kunci** : *kebutuhan pegawai, analisis jabatan, analisis beban kerja*

## 1. Pendahuluan

Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung merupakan Komisi Pemilihan Umum tingkat Kota yang mempunyai tugas utama untuk menyelenggarakan kegiatan Pemilihan Umum di Kota Bandung. Berdasarkan data kewilayahan Bandung Raya, KPU Kota Bandung menangani wilayah sebanyak 30 Kecamatan dan 151 Kelurahan. Untuk mendukung kelancaran tugas dan wewenang Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung maka dibentuklah Sekretariat yang terdiri dari 4 Subbagian yang secara hirarki bertanggung jawab langsung kepada Sekretaris KPU Kota Bandung.

Salah satu Subbagian yaitu Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia (HSDM) memiliki tugas dan wewenang berkaitan dengan mengumpulkan dan mengelola bahan yang berkaitan dengan hukum dan pengelolaan kepegawaian di lingkungan KPU Kota Bandung. Saat ini jumlah pegawai fungsional umum

di Subbagian HSDM adalah 2 orang. Berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor: 1153/SDM.01/01/2021 tentang Peta Jabatan di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat KPU Provinsi dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota menyatakan bahwa pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia menetapkan sebanyak 4 orang yang mempunyai jabatan sebagai pegawai fungsional umum/staf, di antaranya yaitu 1 orang sebagai staf Analisis Advokasi Hukum, 1 orang sebagai staf Analisis Pengembangan SDM Aparatur, 1 orang sebagai staf Pengelola Kepegawaian, dan 1 orang sebagai staf Pengadministrasian Umum. Adapun keempat orang yang menjabat sebagai pegawai fungsional umum tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian (Kasubbag), sehingga total pegawai yang ada di Subbagian HSDM sebanyak 5 orang.

Berdasarkan pengamatan pada Subbagian HSDM di

KPU Kota Bandung saat ini ada 2 orang yang menjabat sebagai pegawai fungsional umum/staf, yaitu 1 orang staf menjabat sebagai staf Pengelolaan Kepegawaian, dan 1 orang staf menjabat sebagai Pengadministrasian Umum. Saat ini, jabatan Analis Advokasi Hukum dan Analis Pengembangan SDM Aparatur mengalami kekosongan. Dengan adanya kekosongan pada 2 jabatan tersebut, maka Subbagian HSDM mengalami kekurangan pegawai mengingat Surat Keputusan Jenderal KPU RI Nomor 1153/SDM.01/01/2021 menetapkan 4 orang dibutuhkan untuk mengisi pegawai fungsional umum di Subbagian HSDM.

Selain itu, kekurangan pegawai ini disebabkan belum dilaksanakan sepenuhnya analisis kebutuhan pegawai. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021 bahwa untuk mewujudkan jumlah dan kualitas pegawai negeri sipil yang sesuai dengan kebutuhan suatu satuan organisasi, maka kebutuhan pegawai di instansi pemerintah baik pusat dan daerah wajib disusun berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Hal ini berbeda dengan situasi yang ada di Subbagian HSDM, analisis jabatan sudah dilakukan berdasarkan Peta Jabatan dan analisis beban kerja pada Subbagian HSDM KPU Kota Bandung belum dilaksanakan.

Kekurangan pegawai pada Subbagian HSDM berdampak pada produktivitas kerja pegawainya yang pada saat tertentu sedikit kesulitan mencapai target-target apalagi jika target tersebut ditugaskan dengan *deadline* mendadak dan perlu diselesaikan dengan segera, hal itu mengakibatkan ada pegawai yang merangkap jabatan, beban kerja yang bertambah di luar *job decsnya*, dan terkadang terjadi jam kerja yang melebihi batas waktu lembur yang ditentukan. Selain itu, Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung sebagai lembaga yang akan menyelenggarakan Pemilihan Umum 2024 di Kota Bandung juga menghadapi tahapan-tahapan Pemilihan Umum dan menghimbau para pegawai untuk bekerja di hari libur sesuai dengan jadwal tahapan Pemilu 2024 secara nasional sesuai dengan himbauan dari KPU Republik Indonesia (Pusat) menjadi dasar lain Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia membutuhkan tambahan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian Tugas Akhir ini diberi berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung”.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka disusunlah rumusan masalah dalam skripsi minor ini dibatasi pada:

1. Bagaimana gambaran analisis kebutuhan pegawai pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung?
2. Bagaimana analisis kebutuhan pegawai yang

sebaiknya dilakukan pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung?

Adapun tujuan penulisan jurnal ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mendapatkan gambaran analisis kebutuhan pegawai pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui analisis kebutuhan pegawai yang sebaiknya dilakukan pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung

Manfaat penulisan jurnal ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk dapat mengimplementasikan pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan dan menambah dapat menambah pengetahuan mengenai analisis kebutuhan pegawai

2. Bagi Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan deskripsi pemanfaatan media sosial bagi Kantor Kecamatan Ibum dan masyarakat luas dan menjadi wawasan baru bagi masyarakat Ibum yang belum mengenal media sosial

## 2. Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan adalah berbentuk deskriptif analisis, dimana data yang dikumpulkan dibahas dalam bentuk uraian mengenai Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung.

Teknik pengumpulan data dalam pembuatan proposal ini diselesaikan dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti sebagai berikut:

1. Observasi Lapangan

melakukan pengamatan langsung dan mengamati secara teliti keadaan, fakta-fakta, yang sesungguhnya serta mengamati gejala yang muncul untuk dijadikan bahan penelitian yang menyeluruh.

2. Wawancara

Dengan melakukan serangkaian tanya jawab mengenai kebutuhan pegawai kepada pegawai yang bertanggung jawab langsung di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia.

3. Studi Dokumentasi

Mengumpulkan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan kebutuhan pegawai seperti Peta Jabatan.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah mempelajari teori-teori dan pendapat para ahli baik dari buku-buku, jurnal-jurnal,

dan peraturan perundang-undangan pemerintah yang berhubungan dengan analisis kebutuhan pegawai.

### 3. Kajian Pustaka

Analisis kebutuhan pegawai adalah proses yang dilakukan secara logis, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan. (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004)

Analisis kebutuhan pegawai adalah proses perhitungan logis dan juga teratur dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi. (Samudi et al. 2022)

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian analisis kebutuhan pegawai merupakan perhitungan jumlah dan susunan pegawai, membandingkan kebutuhan dengan persediaan sehingga dapat diketahui susunan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tujuan analisis kebutuhan pegawai menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Nomor 19 Tahun 2011 untuk mewujudkan jumlah dan kualitas Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan satuan organisasi negara serta untuk menjamin distribusi Pegawai Negeri Sipil yang proporsional maka diperlukan analisis kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Dari uraian tersebut maka dapat analisis kebutuhan pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk sebuah organisasi.

Dalam lingkup pemerintahan analisis kebutuhan pegawai penting dinilai untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), sumber daya manusia aparatur dan ketatalaksanaan serta membangun aparatur negara agar mampu mengemban misi, tugas, dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif, dan efisien, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik maka setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang tata cara pelaksanaan penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara menyatakan penyusunan kebutuhan pegawai dengan tahapan berikut:

1. Penyusunan Analisis Jabatan
2. Penyusunan Analisis Beban Kerja

3. Penyusunan Peta Jabatan;
4. Pengusulan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara;
5. Penyampaian Usul Kebutuhan; dan
6. Analisis Kebutuhan Aparatur Sipil Negara

### Analisis Jabatan

Analisis Jabatan menurut Irawan dkk adalah analisis jabatan merupakan informasi tertulis mengenai pekerjaan-pekerjaan apa yang harus dikerjakan oleh pegawai dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi tercapai. (Suhada & Nasrulloh, 2022)

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara, Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data Jabatan menjadi informasi Jabatan. (Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2022)

#### 1) Uraian Pekerjaan

Uraian pekerjaan adalah penjelasan mengenai pekerjaan seputar tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hubungan antara tugas dan tanggung jawab lainnya. Indikator dari uraian pekerjaan Pemahaman Ringkasan Jabatan, Hubungan tugas dan tanggung jawab, hubungan tugas dan jabatan,

#### 2) Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan adalah kualifikasi persyaratan untuk seorang pegawai menduduki suatu jabatan. Spesifikasi jabatan meliputi latar belakang pendidikan dan kompetensi/kemampuan

### Analisis Beban Kerja

Definisi Analisis Beban Kerja menurut Komaruddin dalam menyebutkan analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. (Suhada & Nasrulloh, 2022)

Menurut Simamora analisis beban kerja adalah mengidentifikasi jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. (Suradi, 2020)

Indikator Analisis Beban Kerja diantaranya sebagai berikut:

#### 1) Volume Kerja

Volume kerja merupakan suatu bentuk pengukuran antara beban kerja dengan jumlah sumber daya manusia atau pegawai, dengan dilakukannya pengukuran volume kerja maka diperoleh informasi mengenai jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Dalam volume waktu ini ada indikator yang dapat diuji yaitu kesesuaian beban kerja dengan kemampuan dan kesesuaian beban kerja dengan jumlah pegawai.

#### 2) Norma Waktu

Norma waktu merupakan ketentuan waktu yang

digunakan dalam penyelesaian tugas. Norma waktu digunakan sebagai acuan atau alat ukur untuk mengukur efektifitas dan efisiensi waktu kerja serta ketepatan waktu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Indikator dari norma waktu yaitu efektifitas dan efisiensi waktu kerja serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan pegawai dilakukan untuk mengetahui jumlah pegawai yang dibutuhkan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dari kerangka pemikiran itu juga diketahui bahwa untuk menganalisis kebutuhan pegawai maka analisis jabatan dan analisis beban kerja menjadi prasyarat atau dasar penting dalam analisis kebutuhan pegawai.

#### 4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan pengamatan pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut:

- 1) Penyusunan Analisis Jabatan  
Berdasarkan hasil wawancara analisis jabatan telah dilakukan di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia berdasarkan informasi pada Peta Jabatan. Latar belakang Pendidikan dan Kompetensi pegawai sudah sesuai dengan jabatannya namun karena kekurangan pegawai saat ini Subbagian HSDM sangat membutuhkan pegawai berlatar belakang pendidikan hukum.
- 2) Penyusunan Analisis Beban Kerja  
Analisis beban kerja di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia belum dilaksanakan karena memang belum ada petunjuk teknis dan pegawai yang bisa melakukan analisis beban kerja di KPU Kota Bandung. Beban kerja bertambah yang dialami pegawai dibuktikan antara kesesuaian beban kerja dengan kemampuan pegawai, kesesuaian beban kerja dengan jumlah pegawai, dan mengenai ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan seringkali mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan akibat dari kekurangan pegawai.
- 3) Penyusunan Peta Jabatan  
Peta Jabatan yang ada di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia saat ini mengacu pada Surat Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor: 1153/SDM.01/01/2021. Peta Jabatan inilah yang menjadi dasar Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia untuk melakukan pengusulan kebutuhan pegawai.
- 4) Pengusulan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara;  
Pengusulan kebutuhan pegawai aparatur sipil negara dilakukan setelah analisis kebutuhan pegawai di Subbagian Hukum dan Sumber Daya

Manusai yaitu dengan cara membandingkan persediaan pegawai yang ada di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia dengan peta jabatan yang ada. Adapun usulan kebutuhan pegawai adalah sebagai berikut:

Nama Jabatan	Kebutuhan Pegawai	Realita Jumlah Pegawai
Analisis Advokasi Hukum	1	0
Analisis Pengembangan SDM Aparatur	1	0
Pengelola Kepegawaian	1	1
Pengadministrasian Umum	1	1
Jumlah Kebutuhan Pegawai	4	2

- 6) Penyampaian Usul Kebutuhan  
Penyampaian usul kebutuhan pegawai disampaikan oleh Kasubbag Hukum dan Sumber Daya Manusia, berikutnya usulan dilakukan oleh Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung untuk dilakukan pengusulan kebutuhan pegawai lagi secara berjenjang.
- 7) Analisis kebutuhan pegawai  
Pengusulan kebutuhan pegawai yang sudah didapatkan oleh Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI) kemudian menjadi dasar analisis kebutuhan pegawai secara nasional Penambahan pegawai ini membutuhkan waktu yang tidak bisa diperkirakan sehingga KPU RI perlu juga melakukan pengontrolan kebutuhan pegawai tiap tingkatan KPU.

Dari fakta di atas maka dapat disimpulkan bahwa analisis kebutuhan pegawai pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia berpatokan pada Peta Jabatan, sehingga belum dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai keadaan di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia. Hal itu disebabkan karena belum adanya petunjuk teknis mengenai penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Hal ini berbeda dengan Peraturan Pemerintah di mana analisis kebutuhan pegawai harus berdasarkan prasyarat analisis jabatan dan analisis beban kerja

#### 5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran Analisis Kebutuhan Pegawai di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia berdasarkan pada Peta Jabatan. Kebutuhan pegawai saat ini masih kurang dibuktikan dengan perbandingan kebutuhan pegawai menurut Peta Jabatan dengan temuan jumlah pegawai di Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia. Selain itu, kekurangan pegawai mengakibatkan beban kerja yang dialami pegawai bertambah

- 2) Analisis Kebutuhan Pegawai yang sebaiknya dilakukan Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia sebaiknya berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Kendala pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia karena belum adanya petunjuk teknis mengenai penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja dan belum adanya pegawai yang mempunyai keahlian untuk melakukan analisis jabatan dan beban kerja.

Berdasarkan dengan kesimpulan yang disampaikan, dalam bahasan ini juga akan disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Subbagian Hukum dan Sumber Daya Manusia untuk melakukan koordinasi dengan Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung untuk mengajukan usulan tambahan pegawai kepada Sekretaris KPU Kota Bandung.
2. Bagi Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (Pusat) untuk melakukan pengontrolan kebutuhan pegawai di tiap tingkat KPU supaya kebutuhan pegawai cukup. Selain itu, agar memberikan sosialisasi atau pendidikan mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja.

#### Daftar Pustaka

1. Kurniawaty. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1. Pradina Pustaka.
2. Mulyani, Sri. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Cipta Media Nusantara.
3. Nashrullah, Mochamad (2023). Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data). UMSIDA Press.
4. Nugroho, I. S., Nurhayani, N., Rahayu, Y., & H, N. S. (2021). Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Industri. CV Jejak.
5. Thoha, M. (2016). Manajemen Kepegawaian Negeri Sipil di Indonesia (6th ed.). Kharisma Putra Utama.
6. Ramadhan, M. (2021). Metode Penelitian. Cipta Media Nusantara.
7. Suradi. (2020). Beban Kerja, cetakan ke-1. CV Nas Media Perkasa.
8. Suriadi, Iwan Satriyo (2021). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Adanu Abimata.
9. Dewi, D. S., Cikusin, Y., Si, M., Sos, S., Ap, M., Negara, J. A., Administrasi, F. I., Malang, U. I., & Haryono, J. M. T. (2019). KOTA MALANG (Studi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang ). 13(5), 53–58.
10. Mirzadi, M. (2023). KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA PADADINAS PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANGPROVINSI SUMATERA SELATAN. 1–13.
11. Putra, I., Indrayani, L., & ... (2019). Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali. Jurnal Pendidikan ..., 11(2). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/21524%0Ahttps://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/download/21524/13997>
12. Ramadhani, A. K. (2021). Analisis Kebutuhan Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. 1–14.
13. Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. Jurnal Masohi, 2(1), 42. <https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
14. Suhada, & Nasrulloh, R. S. (2022). Kajian Praktis Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Up Perparkiran Dki Jakarta. Jurnal Ilmiah Hospitality, 11(1), 619–626. <https://stp-mataram-e-journal.id/JIH/article/view/1789>
15. Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. Jurnal Ecoment Global, 7(2), 162–173. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>
16. Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor:Kep/75/M.PAN/2004 tentang perhitungan Kebutuhan Pegawai Negeri Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri
17. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil
18. Peraturan Badan Kepegawaian Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara
20. Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah

Daerah