

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah suatu wadah sosial yang dibentuk secara sadar, beranggotakan minimal dua orang, yang secara terus-menerus bekerja sama untuk mewujudkan tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2013). Organisasi memiliki beberapa bentuk seperti organisasi swasta, organisasi non pemerintahan, dan organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintahan terbagi menjadi 2 yaitu pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah.

Pemerintah daerah adalah pelaksana urusan pemerintahan pada tingkat lokal yang dijalankan oleh kepala daerah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan kepada lembaga ini untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan asas otonomi daerah serta tugas pembantuan. Peran pemerintah daerah menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai perpanjangan tangan negara dalam menyediakan pelayanan publik serta mengelola jalannya pemerintahan di wilayah provinsi, kabupaten, maupun kota.

Setiap pemerintah daerah membentuk perangkat organisasi yang bertugas mendukung kepala daerah dalam menjalankan fungsi pemerintahan (Sofwan, 2020). Salah satu perangkat yang dimaksud adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol). Lembaga ini berada di bawah naungan pemerintah daerah dan memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas politik, memperkuat ketahanan nasional, serta menjadi wadah yang mendorong keterlibatan masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik berada dibawah pemerintahan daerah.

Rencana Strategi (Renstra) yang mengacu pada Peraturan Gubernur Jambi Nomor 31 Tahun 2008 menjelaskan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki tugas menyusun serta melaksanakan kebijakan daerah di bidang

kesatuan bangsa dan politik. Selain itu, lembaga ini juga bertanggung jawab membantu gubernur dalam kebijakan teknis terkait partisipasi politik, memberikan dukungan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik, serta melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tersebut.

Pelaksanaan tugas dan fungsi memerlukan ASN yang mampu berperan aktif. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebagaimana tertuang dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 31 Tahun 2008 membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta kapasitas dalam melaksanakan urusan pemerintahan. Aparatur pemerintahan dalam hal ini menjadi unsur penting untuk menjamin terlaksananya kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik.

Sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berperan sebagai tenaga sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Jambi merupakan salah satu perangkat daerah yang berfungsi sebagai pelaksana urusan pemerintahan, dengan tugas dan wewenang yang diatur melalui peraturan daerah (Perda).

Lingkungan kerja yang telah terjadi pada Bankesbangpol membuat kondisi ASN menjadi sangat kuwalahan dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menumpuk sehingga ASN merasa jenuh, semangat bekerja mereka menurun dan kelelahan bekerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prof. Dr. R Soeharso pada laman Artikel Kesehatan RSO Soeharso mengatakan bahwa kondisi yang sering kali terjadi pada ASN adanya tekanan pekerjaan yang berkelanjutan dan Jika dibiarkan dalam jangka waktu lama, tekanan tersebut berisiko menimbulkan kelelahan bekerja yang pada akhirnya berkembang menjadi *burnout*.

ASN yang mengalami *burnout* biasanya menunjukkan gejala seperti kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, dan munculnya sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kondisi ini sering disebut *burnout*, yaitu stres kronis

yang muncul akibat pekerjaan yang tidak tertangani dengan baik. *Burnout* digambarkan sebagai kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi karena paparan beban kerja dalam jangka panjang. Dampaknya dapat berupa menurunnya kinerja ASN, bertambahnya angka absensi maupun turnover, serta munculnya gangguan psikologis seperti stres, kecemasan, hingga depresi. Penyebab utama kondisi ini meliputi tuntutan kerja yang berlebihan, tidak adanya kendali terhadap pekerjaan, minimnya dukungan sosial, dan kurangnya keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi. (Aura & Sitorus, 2025). Hal ini sejalan dengan wawancara yang telah dilakukan pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

“kadang saya ngerasa aja dek kalo saya lagi buat suatu kerjaan terus ditumpuk, terus belum lagi tanggung jawab yang lain, bahkan tupoksi pekerjaan ini tuh ga rata, bukan kerjaan saya tapi saya diminta untuk selesaikan dan saya cuma bisa menuruti perintah, disitu kadang saya pasti bengong bahkan sampe diem, mikirin semuanya, ngerasa cemas kalo ga selesai, ngerasa takut kalo semuanya gabisa di kerjain sampe selesai.. kadang kalo yang emang udah parah banget sampe izin ga masuk kerja karna pusing..” (MA, Februari 2025, pukul 09.00 WIB)

“Dampaknya yo sayo susah kontrol emosi sayo, sayo jadi gampang marah, kesinggung, segalonyo lah, sampe pusing” (AB, Februari 2025, pukul 10.30 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwasannya ASN mengalami beban kerja sehingga mengakibatkan terjadinya *burnout*. Dikarenakan tupoksi tugas yang tidak merata dan tugas yang menumpuk membuat ASN merasa sangat terbebani sehingga ASN merasa pusing dan tidak ada kemauan untuk datang ke kantor, hal tersebut dapat mengakibatkan produktivitas ASN menurun dan berdampak pada produktivitas instansi tersebut. Sejalan dengan wawancara yang telah dilakukan kepada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi yang mengatakan bahwa :

“Yoo..kurang produktif lah biso dibilang karna yang kayak sayo jelasi tadi, sayo jadi sering izin karna sakit palak” (DS, Februari 2025 pukul 13.30)

Burnout adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon terhadap stres interpersonal kronis yang berlangsung secara terus-menerus. Permasalahan seperti ini tidak hanya berdampak kepada individu namun berdampak juga pada organisasi maupun instansi (Maslach & Leiter, 2016). Ketidakseimbangan serta tingginya beban kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja karyawan dan berisiko menimbulkan *burnout*. *Burnout* sendiri adalah kondisi kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja yang terus-menerus dalam jangka waktu panjang.

Burnout memiliki tingkat prevalensi yang cukup tinggi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Sebuah penelitian yang dilakukan terhadap pekerja di Asia Tenggara menemukan bahwa 62,91% karyawan mengalami *burnout*, dengan prevalensi tertinggi di Filipina (70,71%) dan terendah di Malaysia (58,13%). Di Indonesia sendiri, studi terhadap tenaga kesehatan menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan mengalami stres kerja, sementara 7,3% menunjukkan gejala kelelahan yang signifikan (WHO, 2025).

Hasil survei yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta yang terlampir dalam laman artikel Dinas Kesehatan DIY 2024 yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa manajemen yang efektif dapat memicu *burnout* pada ASN, yang ditandai dengan kelelahan secara fisik dan mental serta menurunnya semangat dalam bekerja. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahrul (2003) dalam (Juhnisa & Fitria, 2020) menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan bervariasi. Terdapat lima faktor dominan yang menjadi indikator utama munculnya *burnout*, yaitu: 1) tingginya beban kerja (82,2%); 2) ketimpangan dalam sistem upah (57,9%); 3) kurangnya dukungan dari lingkungan kerja

(52,3%); 4) beban kerja yang terlalu ringan (48,6%); serta 5) tidak diberi peran dalam pengambilan keputusan (44,9%). Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab utama timbulnya *burnout*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Bahrul (2003) dan terbukti bahwa faktor utama terjadinya *burnout* adalah beban kerja, merujuk pada kondisi di mana individu dituntut untuk menyelesaikan sejumlah besar tugas atau menghadapi keterbatasan waktu dalam menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan dalam suatu organisasi dapat memicu stres dan kelelahan, yang berpengaruh buruk terhadap kesehatan fisik maupun mental karyawan. (Maslach & Leiter, 2016) menyatakan bahwa tingginya beban kerja seringkali menjadi faktor utama munculnya *burnout*, yakni kondisi yang ditandai oleh kelelahan emosional, sikap menjauh secara psikologis (depersonalisasi), dan penurunan produktivitas kerja.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai, seperti rasa lelah secara fisik maupun mental, serta gejala emosional berupa sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Apabila beban kerja terlalu sedikit, dampaknya juga tidak menguntungkan karena dapat menimbulkan kebosanan akibat minimnya aktivitas. Keadaan ini pada akhirnya membuat konsentrasi kerja menurun dan meningkatkan risiko terhadap keselamatan pegawai. (Utomo, 2019).

Beban kerja merujuk pada keseluruhan pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Jumlah dan karakter tugas tersebut dapat bervariasi, tergantung pada jenis pekerjaan, tanggung jawab yang diemban, serta kondisi lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Munandar (2010) dalam (Nursiani, 2018), beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah serta intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu kerja yang terbatas, termasuk banyaknya tugas yang harus dikerjakan dan keterlibatan langsung karyawan secara terus-menerus selama jam kerja. Sementara itu, beban kerja kualitatif

berhubungan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Selain itu, beban kerja kualitatif juga mencakup tanggung jawab yang besar, ekspektasi tinggi dari atasan terhadap hasil kerja yang optimal, serta tuntutan terhadap kualitas kinerja yang maksimal.

Sejalan dengan adanya indikator dalam beban kerja yaitu menurut Tarwaka (2011) beban kerja memiliki 3 indikator yaitu *time load* yang dimana waktu yang diperlukan ASN dalam melaksanakan pekerjaannya dan berapa lama ASN menyelesaikan pekerjaannya, *mental effort load* menggambarkan mental yang dibutuhkan ASN untuk melakukan pekerjaannya dengan baik serta konsentrasi dan daya pikir yang digunakan pada saat menjalankan pekerjaan, dan *psychological stress load* yang dimana tekanan psikologis yang dialami oleh ASN seperti rasa lelah, cemas, dan perasaan putus asa pada saat mengerjakan tugasnya.

Menurut (Sunnyoto, 2017) Beban kerja diartikan sebagai aktivitas yang berlebihan dan berpotensi menimbulkan stres pada individu. Kondisi tersebut dapat menurunkan kinerja ASN, terutama saat tuntutan pekerjaan sangat tinggi, kecepatan penyelesaian tugas terlalu cepat, atau jumlah pekerjaan terlalu banyak. Pernyataan ini sejalan dengan hasil wawancara bersama ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi yang menyampaikan :

“kadang saya merasa terbebani karena saya selaku ASN PNS bidang 2 ini banyak nian tanggung jawab saya.. terlebih lagi tugas tugas dari atasan yang harus saya kerjakan yang punyo deadline yang mepet, terkadang saya suruh anak buah saya ni bantu selesaikan, Cuma terkadang dak tuntas yang dikerjokan dan ujung-ujungnya balek lagi ke saya yang kerjokan.” (DS, Februari 2025, pukul 10.00 WIB)

“hmm. saya beban kerjo saya ni lumayan teraso karna kadang saya ngerjoi tugas, nah tugas nih kadang yang sekok belum selesai tapi ditambah lagi samo atasan untuk kerjoin yang lain, kadang disitu saya ngeraso kalo berat nian kerjoan saya sehari-hari”AB, Februari 2025, pukul 13.00 WIB)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, terlihat bahwa para ASN merasakan beban kerja karena harus menangani tanggung jawab yang besar serta menyelesaikan sejumlah tugas yang menumpuk dengan batas waktu tertentu. Hal tersebut dapat membuat kualitas SDM dalam organisasi menurun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sundari & Meria, 2022) mengungkapkan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak signifikan terhadap menurunnya keberhasilan kinerja organisasi. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan memegang peranan penting dalam pencapaian kesuksesan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa ASN dapat disimpulkan bahwasanya ASN mengalami beban kerja yang berlebihan yang disebabkan oleh tugas yang menumpuk dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak merata. Beban kerja dipahami sebagai pandangan pekerja terhadap sejumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, mencakup beban secara fisik maupun psikologis. (Assa, 2024). Mereka merasa terbebani oleh tugas tambahan yang sering kali bukan bagian dari tupoksi pekerjaan mereka, serta tekanan mereka yang dikarenakan tenggat waktu penyelesaian tugas tersebut dalam waktu yang singkat.

Beberapa ASN yang mengalami hal ini bahkan merasa kelelahan fisik dan mental, sehingga izin dan tidak masuk kerja dikarenakan merasa pusing dan lelah akibat kerja yang terlalu berat. Beban kerja mental dapat menjadi salah satu faktor munculnya stres dan rasa lelah dalam bekerja. Jumlah tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja, baik dari segi tenaga, keterampilan, maupun waktu, berpotensi menimbulkan tekanan dan kelelahan. Kondisi ini terjadi karena tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas pekerja sehingga menambah tingginya beban kerja mental. (Assa, 2024)

Banyaknya beban kerja pada ASN pemerintahan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka, yang berpotensi menyebabkan *burnout*. *Burnout* sendiri adalah kondisi kelelahan yang meliputi aspek fisik, emosional, dan mental, yang timbul akibat stres pekerjaan yang berlangsung tanpa henti. Fenomena ini telah diakui oleh beberapa penelitian terdahulu sebagai masalah

yang berhubungan dengan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fhauzan, Dkk 2024) bahwa beban kerja mempunyai dampak negatif langsung terhadap kinerja karyawan, karyawan yang mengalami *burnout* cenderung merasakan kehilangan motivasi bekerja, merasa lelah maupun secara emosional dan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka peneliti tertarik ingin melihat bagaimana persepsi beban kerja yang dialami ASN dan sejauh mana kondisi tersebut berhubungan dengan munculnya *burnout* pada lingkungan organisasi pemerintahan. Penelitian ini dilaksanakan karena, berdasarkan telaah penelitian terdahulu dan sumber yang tersedia, belum banyak kajian yang secara khusus meneliti hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada organisasi pemerintahan. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor swasta, pendidikan, maupun layanan kesehatan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi kesenjangan penelitian, sekaligus memberikan pemahaman mengenai apakah ASN di sektor pemerintahan juga menghadapi beban kerja yang tinggi dan berpotensi mengalami *burnout* dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan persepsi beban kerja dan *burnout*, sekaligus menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang masalah, yaitu:

1. Bagaimana gambaran persepsi beban kerja pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?
2. Bagaimana gambaran *burnout* pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?
3. Bagaimana hubungan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan

Penelitian ini memiliki dua jenis tujuan yang ingin dicapai, yaitu mencakup tujuan umum serta tujuan khusus yang telah ditetapkan.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan utama dari penelitian ini ialah mengidentifikasi adanya keterkaitan hubungan antara persepsi mengenai beban kerja dengan tingkat *burnout* yang dialami oleh ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran persepsi beban kerja pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui gambaran *burnout* pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperluas pemahaman, mengembangkan pengetahuan, serta memperkaya teori yang ada, khususnya terkait dengan hubungan antara persepsi beban kerja dan *burnout* pada ASN.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dibuat agar dapat digunakan untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi agar lebih memperhatikan efektivitas beban kerja bagi ASN.

2. Bagi ASN

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan edukasi untuk ASN agar memperoleh pemahaman lebih tentang pentingnya peran SDM, serta faktor faktor yang memiliki hubungan antara persepsi beban kerja dan *burnout* pada ASN.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi yang berguna serta dapat memberikan pertimbangan bagi penelitian-penelitian berikutnya, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi beban kerja dan *burnout*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan desain korelasional. Fokus utamanya adalah menguji pengaruh antara persepsi beban kerja (variabel X) dan tingkat *burnout* (variabel Y) pada ASN. Analisis diarahkan untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut pada ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Sampel penelitian ditentukan melalui teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive* yang khusus ditujukan kepada ASN di instansi terkait. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada tahun 2025 selama satu bulan, yaitu Juni hingga Juli, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk mengetahui arah serta kekuatan hubungan antarvariabel.

1.6 Keaslian Peneliti

Tabel 1. 1 penelitian terdahulu

Penulis	Judul	Tahun	Metode Penelitian	Hasil
Anandani, D. A., & Rahmasari, D	Hubungan beban kerja dengan <i>burnout</i> pada ASN perusahaan startup.	2023	kuantitatif	Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja dan <i>burnout</i> . Hipotesis bahwa "beban kerja berhubungan dengan <i>burnout</i> pada ASN startup" diterima, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,677, yang berarti hubungan positif. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi <i>burnout</i> yang dialami, dan sebaliknya (Anandani & Rahmasari, 2023).
Assa, Adrie Frans	Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>burnout syndrome</i> pada karyawan pt. Sinergi integra services	2022	kualitatif	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap sindrom <i>burnout</i> . Ini berarti, ketika beban kerja diperbaiki dan hasil kerja meningkat, hal tersebut akan berdampak pada penurunan tingkat <i>burnout</i> karyawan di PT. SINERGI Integra Services (Assa, 2022).
Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E., & Nugrahati, T.	Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi	2021	Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dimana pengolahan datanya menggunakan program PLS Partial Least Square (Smart PLS) versi 3.0	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> pada PT Ratu Magenta (Soelton dkk)

Sari, N. L. P. D. Y.	Hubungan beban kerja, faktor demografi, <i>locus of control</i> dan harga diri terhadap <i>burnout syndrome</i> pada perawat pelaksana IRD RSUP Sanglah.	2015	Kuantitatif dengan observasi korelasi	jenis	Beban kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap sindrom <i>burnout</i> pada perawat. Meskipun hasil cross tabulation menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan beban kerja berat hanya mengalami <i>burnout</i> ringan, jika kondisi ini dibiarkan berlarut-larut, ada kemungkinan tingkat <i>burnout</i> akan meningkat menjadi lebih parah (Sari, 2015).
Sari, Ni Luh Putu Dian Yunita	Hubungan beban kerja terhadap <i>burnout syndrome</i> pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah	2015	kuantitatif		Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan <i>burnout syndrome</i> pada perawat pelaksana IRD RSUP Sanglah, dengan nilai p value sebesar 0,006 (p value < 0,05) (Sari, 2015).

Merujuk pada tabel 1.1, sejumlah penelitian terdahulu telah membahas berbagai faktor yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi beban kerja dan *burnout* pada ASN. Penelitian ini memiliki ketertarikan terhadap studi-studi sebelumnya, namun menawarkan kekhasan tersendiri melalui pemilihan subjek, yaitu ASN di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Fokus utama penelitian ini diarahkan pada hubungan antara persepsi beban kerja dan *burnout* pada ASN yang bekerja di kantor Kesbangpol Provinsi Jambi, topik yang masih jarang dijadikan objek kajian dalam penelitian sebelumnya.

Perbedaan lainnya terdapat pada variabel yang peneliti ambil yaitu beban kerja sebagai faktor yang berhubungan dengan *burnout* yang dialami oleh ASN. Juga penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif korelasional di ruang lingkup pemerintahan, hal ini yang menjadikan bahwa penelitian yang akan dilakukan akan berbeda dari penelitian terdahulu yang banyak dilakukan pada lingkungan Perusahaan swasta atau industri kesehatan seperti rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini memiliki keunikan dalam subjek, variable, serta Lokasi penelitian. Yang menjadikan pembeda dan memiliki Tingkat keunikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.