

Workload Analysis to Improve Employee Performance at the Karawang Regency National and Political Unity Agency

Analisis Beban Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Karawang

Julianti^{1*}, Sungkono², Maman Murya Kurnama³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn20.julianti@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,
maman.mulyadi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Workload Analysis to Improve Employee Performance at the National and Political Unity Agency of Karawang Regency. Karawang. The purpose of this study is to examine how employee performance at the Karawang Regency National and Political Unity Agency relates to workload. Regency of Karawang. The study approach is qualitative, and information is gathered via interviews, observations, and documentation. An overview of the relationship between workload and employee performance is anticipated from the research's findings. The importance of human management for employee performance, workload management, and human resource development is also highlighted by this study. workload and worker productivity. Employee performance is determined by how successfully an employee completes their work, whereas workload is the amount of work that is placed on the workforce physically and intellectually. workers in carrying out their tasks correctly. It is anticipated that the research's findings would advance knowledge of human resource management, employee performance enhancement tactics, and organizational efficacy.

Keyword : Workload, Employee Performance, Kesbangpol

ABSTRAK

Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan data dikumpulkan melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara. Penelitian ini berharap dapat memberikan gambaran tentang bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh beban kerja. Selain itu, penelitian ini menyoroti peran manajemen SDM dalam kedua pengembangan SDM dan manajemen kinerja dan beban kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang manajemen sdm dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Sementara beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik secara fisik maupun mental, kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Kesbangpol

1. Pendahuluan

Bangsa Indonesia dan negara-negara lain di seluruh dunia menghadapi gelombang besar tuntutan globalisasi, desentralisasi, dan demokratisasi. Untuk memungkinkan ekonomi bekerja lebih efektif baik di tingkat lokal maupun internasional, globalisasi memerlukan reformasi pemerintahan, ekonomi, dan birokrasi. Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, salah satu syaratnya adalah membuat komitmen yang kuat dalam menerapkan nilai luhur peradapan bangsa serta prinsip pemerintahan yang baik untuk melaksanakan nilai-nilai bangsa dan negara sebagaimana digariskan dalam Pembukaan UU 1945.

Kesuksesan kinerja karyawan yang telah dicapai oleh organisasi dapat ditentukan oleh organisasi karena merupakan bagian dari organisasi. Pasti ada unsur-unsur yang berdampak

bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Salah satu komponen yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja SDM suatu organisasi sangat penting. Karena itu, sdm yang unggul diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karena sdm ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesiapan kelompok atau individu yang melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan didefinisikan sebagai kinerja.

Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Karawang adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tugas utama membantu bupati dalam menjalankan tugas pemerintahan daerah yang didasarkan pada prinsip otonomi, seperti menciptakan dan menerapkan kebijakan nasional dan politik. Fungsi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang untuk menjaga kondusifitas wilayah Kabupaten Karawang. Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, semua kegiatan yang dilakukan oleh penyedia layanan publik untuk memenuhi kebutuhan penerima layanan dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dianggap sebagai layanan publik. Untuk mencapai keberhasilan dalam pelayanan masyarakat, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), unsur penyelenggara Pemerintah Daerah, harus merencanakan dengan cara yang sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi serta Visi dan Misi. Rencana Strategis (Renstra) adalah pendekatan yang digunakan oleh SKPD. Renstra adalah perencanaan tindakan dan kegiatan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan dalam Renstra tahun 2016. Fenomena yang terkait di tempat penelitian banyak posisi yang kosong sehingga pegawai lain mengerjakan banyak pekerjaan yang rasio pekerjaannya tidak sesuai, sehingga membuat pegawai menambah beban kerja. Jadi rumusan masalah yang penulis teliti adalah apakah beban kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Data didapatkan dan diolah menggunakan metode observasi dan wawancara.

Banyak aktivitas operasional dalam suatu organisasi dilakukan langsung oleh karyawan, yang secara tidak langsung menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi itu sendiri. Dengan demikian, kinerja karyawan di Badan Kesbangpol Kabupaten Karawang melakukan kontribusi yang signifikan dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2000:17), "manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dan dianggap sebagai faktor sentral." Sebuah organisasi hanya dapat berfungsi dengan baik jika anggotanya saling berinteraksi untuk mewujudkan tujuan dan hasil kerjanya. Jadi secara teoritis, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi atau instansi juga cenderung menurun jika kinerja pegawai rendah. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memotivasi pegawai melalui pemberian reward (penghargaan), kompensasi Reward merupakan hal yang penting untuk membentuk kepribadian dan karakter pegawai dalam melayani masyarakat reward menghasilkan efek ketauladanan, kompensasi kepada karyawan sangat dibutuhkan, jumlah kompensasi yang besar sangat memengaruhi semangat kerja, keresahan, dan kesetiaan pegawai.

Kinerja karyawan, seperti variabel sosial atau keperilakuan lainnya, dipengaruhi oleh banyak faktor dan seringkali sangat kompleks. Beberapa studi teoritis yang telah dicapai menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja performa karyawan. Dengan kata lain, kinerja pegawai cenderung meningkat jika kualitas kepemimpinan transformasional meningkat Choi (2006), Griffith (2004), Yousef (2000), serta Pillai dan Williams (2003) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional, studi yang dilakukan oleh Chen et al. (2006) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan secara empiris dipengaruhi oleh komunikasi dan komitmen organisasi

Penelitian terdahulu, mengenai kualitas kinerja dari badan terkait pelaksanaan dengan hasil positif yang signifikan lalu sarana dan prasarana seperti fasilitas pendukung untuk pelaksanaan kegiatan wawasan yang dilaksanakan belum memadai hasil negatif yang tidak

signitifikasikan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara, kondisi ini masih belum memadai (Heni et al., 2022)

Menurut Robert K. Yin (2022:7), menyatakan bahwa data empirik dalam penelitian kasus melibatkan pengumpulan informasi dari sumber-sumber yang berbeda seperti wawancara, observasi, dan dokumen. Dia menekankan pentingnya triangulasi data untuk memastikan keakuratan dan validitas temuan penelitian. Data empirik menurut Yin adalah informasi yang dikumpulkan dari pengamatan langsung atau sumber terpercaya yang mendukung hipotesis atau pertanyaan penelitian.

Berikut data empirik mengenai beban kerja yang dimiliki di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang, setiap jabatan atau bagian

Tabel 1. Data Empirik

No	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai	Beban Kerja Dalam Setahun (Jam)	Realisasi Beban Kerja Setahun (Jam)	Selisih Beban Kerja (Jam)
1	Kepala Badan	1	198	358	160
2	Kabid Wawasan Kebangsaan	1	156	168	12
3	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	484	847	363
4	Bendahara	1	738	1,572	834
5	Kepala Hubungan Antar Lembaga	1	356	681	325

Sumber : Arsip Kesbang

Data empirik pada tabel diatas menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan beban kerja yang seharusnya dikerjakan setiap jabatan. Realisasi beban kerja yang ditanggung oleh setiap pegawai disetiap jabatan menjadi kurang efektif dan maksimal dikarenakan adanya beban kerja yang berlebihan.

Dari hasil pembahasan diatas oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Beban Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Karawang ”**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memberikan penjelasan tentang kondisi beban kerja yang dialami oleh pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dr. Malayu SP Hasibuan menjelaskan dalam bukunya bahwa manajemen SDM adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan (MSDM) adalah tindakan yang harus dilakukan oleh organisasi agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kata Gauzali (2018:15). Menurut Mondy dan Noe, penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan disebut manajemen SDM. Meskipun demikian, Hani Handoko (2018:4) menyatakan bahwa, menurut Boone & Kurtz, manajemen sdm adalah tindakan yang mencakup pengambilan, pemilihan, pembuatan, perawatan, serta pemanfaatan sdm untuk mencapai tujuan pribadi, organisasi, atau perusahaan. Mereka juga menambahkan karena manajemen sdm bertanggung untuk menarik, membina, dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sdm meliputi desain, pelaksanaan sistem perencanaan, pengorganisasian tenaga kerja, perkembangan karyawan, manajemen karier, penilaian kinerja, serta kompensasi

karyawan serta pemeliharaan hubungan industrial yang baik. Selain itu, ia mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan kepada individu yang merupakan anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sdm adalah penerapan yang efektif dan efisien dari proses akuisisi, pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja di dalam sebuah organisasi, dengan tujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia demi mencapai sasaran organisasi tersebut. (Suprihanto, 2018:5).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan Sektor manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana tenaga kerja berfungsi dalam penggunaan, pengembangan, evaluasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia di perusahaan dengan cara yang efisien dan efektif.

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada total pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental, dan harus mereka selesaikan. Setiap pekerjaan menghadirkan tantangan bagi individu yang melakukannya, di mana setiap tenaga kerja memiliki kemampuan khusus untuk mengatasi tugasnya, yang dapat mencakup masalah fisik, psikologis, atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti karyawan yang mengangkut barang di pelabuhan, menanggung lebih banyak beban tanggung jawab fisik dibandingkan dengan tanggung jawab mental atau sosial. Di sisi lain, seorang pengusaha mungkin menghadapi tanggung jawab mental yang jauh lebih besar (Mahawati dkk., 2021: 16)

Beban kerja didefinisikan sebagai kumpulan atau jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sari Yolanda (2016:40) menyatakan bahwa Beban kerja adalah komponen yang sangat penting bagi setiap bisnis karena berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Ini didefinisikan sebagai perbandingan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan jumlah waktu standar, kemudian dikalikan dengan 100%. (Rubiarti Nadia, 2018:7)

Menurut penelitian Zaki dan Marzolina (2016: 23), ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja:

1. Jumlah tugas yang harus diselesaikan;
2. Sasaran pekerjaan;
3. Rasa jenuh dalam bekerja;
4. Beban kerja yang berlebihan; dan
5. Tekanan yang dialami dalam pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi, kinerja sangat penting karena menunjukkan seberapa efektif organisasi itu sendiri. Kinerja juga penting karena menggambarkan tingkat keberhasilan manajer manajemen sdm dan organisasi. Kinerja yang baik dari para pegawai, tujuan organisasi dapat dicapai. Sebaliknya, jika kinerja para pegawai tidak efektif organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan, yang berarti mereka tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan yang diinginkan perusahaan organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi pimpinan organisasi karena merupakan ukuran keberhasilan mereka dalam mengelola organisasi kerja yang dia pimpin. Akibatnya, kinerja merupakan komponen utama dari tugas manajemen yang berkaitan dengan mengelola organisasi. Akibatnya, manajemen harus mengenali dan memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pekerja.. (Kurniawan, 2022:22)

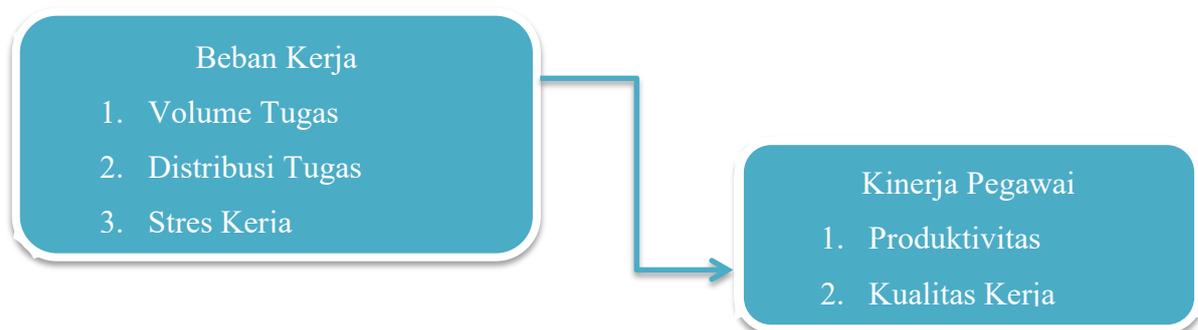
Berikut ini indikator dari kinerja pegawai menurut (Gary Dessler 2020:5) adalah :

1. Produktivitas: Indikator utama kinerja karyawan menggambarkan jumlah serta kualitas pekerjaan yang dibuat oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja: Menunjukkan sejauh mana Tugas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai memenuhi kriteria kualitas yang ditentukan oleh organisasi..

3. Inovasi: Kemampuan pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru dan solusi kreatif, atau perbaikan proses yang mampu meningkatkan produktivitas atau efektivitas dalam tugas-tugas mereka.
4. Kehadiran dan Keterlambatan: Mencerminkan tingkat keteraturan dan disiplin seorang pegawai dalam menghadiri pekerjaan pada waktu yang ditentukan.
5. Kehadiran dan Keterlambatan: Mencerminkan tingkat keteraturan dan disiplin seorang pegawai dalam menghadiri pekerjaan pada waktu yang ditentukan.
6. Ketepatan Waktu: Tingkat seberapa sering seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.
7. Komunikasi dan Kerjasama: Mencerminkan kemampuan seorang pegawai dalam berkomunikasi secara efisien dengan kolega, manajemen, dan pihak lain, serta kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dalam tim.
8. Pengembangan Diri: Tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan pelatihan, pengembangan, atau pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka.
9. Kepuasan Pelanggan atau Klien: Indikator yang mengukur sejauh mana kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien dipenuhi atau terlayani oleh pegawai.
10. Komitmen Organisasi: Tingkat identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi, serta kesediaan mereka untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi

Kerangka Berpikir Dan Proposisi Penelitian

Krangka berpikir, menurut Sugiyono (2017:60), model konseptual adalah suatu penjelasan mengenai bagaimana teori berkaitan dengan komponen-komponen yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting.. Kondisi kerja, yang mengacu pada pemahaman yang dimiliki olehkaryawan terhadap pekerjaannya, menjadi faktor penting. Pengaturan waktu kerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dapat mengurangi beban kerja bagi karyawan. Penetapan tujuan yang harus dipenuhi membutuhkan pengaturan waktu untuk menyelesaikan volume pekerjaan tertentu yang berbeda bagi setiap karyawan.Beban Kerja Kondisi PekerjaanWaktu KerjaTarget Dicapai.



Gambar 1 Kerangka Berpikir
Sumber : Olah Peneliti 2024

Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian merupakan pernyataan atau hipotesis awal yang ingin diuji melalui penelitian. Proposisi adalah asumsi sementara dari penelitian tentang fenomena yang terjadi. Proposisi juga diperlukan untuk menetapkan dan membuktikan sesuatu dari hasil dan pemahanam tertentu (Lubis et al., 2023)

Berdasarkan pradigma penelitian tersebut, proposisi penelitian adalah:

1. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan performa karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang

2. Pengelolaan beban kerja yang lebih baik, termasuk alokasi tugas yang lebih adil dan realistis, akan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3. Metode

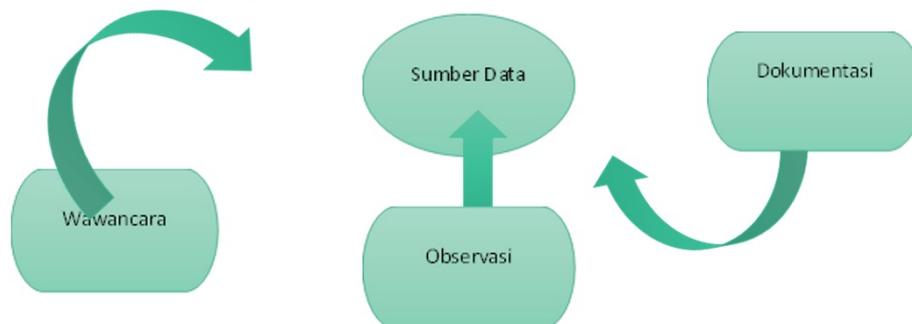
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengkaji objek dalam situasi alamiah, berbeda dengan penelitian eksperimen. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama. Sebagai instrumen yang efektif, peneliti harus mengetahui teori dan pengetahuan yang mendalam, sehingga kemampuan untuk mengajukan pertanyaan, menganalisis, dan mendokumentasikan, serta menginterpretasikan subjek penelitian secara lebih jelas dan memiliki makna. Metode kualitatif berkembang seiring dengan perubahan paradigma dalam melihat realitas, fenomena, atau gejala. (Paul Lazarsfeld 2021:15).

Subyek penelitian, menurut Sugiyono (2013:5), adalah fitur, karakteristik atau nilai seseorang, subjek, atau kegiatan yang memiliki variabel yang perlu dipelajari serta diambil kesimpulan.

Pada subjek penelitian (informan) yaitu :

1. Informan Utama : Karyawan Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Karawang, sebanyak lima orang
2. Informan Kunci : sebanyak 5 jabatan yang terdiri dari, Kepala Badan, Kabid Wawasan Kebangsaan, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Bendahara, Dan Kepala Hubungan Antar Lembaga.
3. Informan Tambahan : Kepala Dinas

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang, yang beralamat di Jln. Ahmad Yani By Pass Nomor.33, Karangpawitan, Kecamatan. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat. Nomor Telepon: (0267) 8454724



Gambar 2 Triangulasi

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2024

4. Hasil Dan Pembahasan

Dalam hasil yang diberikan berupa observasi, wawancara dan pengumpulan data beban kerja karyawan di badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten karawang. Data ini menghasilkan dari besarnya beban yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diampu dan apakah dengan beban yang diberikan memiliki dampak yang negatif bagi pegawai yang memiliki beban kerja, sehingga mengharuskan atau tidak untuk menambah SDM pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang, hasil wawancara dan observasi menjadi salah satu untuk menentukan hasil yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara bahwa kondisi pekerjaan yang ada di KESBANGPOL secara umum baik dalam mendukung keseimbangan dan kehidupan pekerjaan maupun pribadi, namun untuk kondisi pekerjaan dalam jumlah pegawai yang ada di KESBANGPOL Kabupaten Karawang belum cukup sesuai karena adanya target kerja yang ditetapkan tidak dapat dicapai dengan mudah, karena beban kerja yang

bertambah sehingga memberi waktu kerja ikut bertambah. Dalam hal tersebut, perlu untuk adanya perubahan dalam sistem manajemen beban kerja di KESBANGPOL Kabupaten Karawang untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pada pegawai sehingga tidak menyebabkan beban kerja berlebih dan menimbulkan stress kerja dan kelelahan secara fisik.

Tabel 2. Hasil wawancara

No	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Analisis
1.	Bagaimana kondisi beban kerja yang dialami oleh karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang?	Pegawai merasakan terbebani oleh jumlah pekerjaan yang terus meningkat, sementara jumlah SDM yang ada tidak mencukupi. Banyak pegawai yang merasa kelelahan dan jenuh dengan tugas yang berlebihan.	Pegawai menyadari adanya kejenuhan di antara pegawai akibat meningkatnya volume pekerjaan yang tidak diimbangi dengan jumlah pegawai yang cukup. Beban kerja yang tidak merata menyebabkan beberapa pegawai merasa kewalahan	Pegawai menyatakan bahwa pegawai mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang terus bertambah, terutama karena kurangnya SDM yang memadai. Mereka sudah berusaha semaksimal mungkin, tetapi tetap merasa terbebani.	Semua informan mengakui beban kerja yang tinggi tanpa peningkatan jumlah SDM mengakibatkan kejenuhan di antara pegawai. Mereka merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai.
2.	Bagaimana kinerja pegawai untuk mengurangi beban kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang?	Pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, namun merasa kewalahan karena beban yang terlalu banyak.	Pegawai berusaha meningkatkan prioritas tugas, namun ketidakseimbangan tugas membuat mereka kesulitan memenuhi target.	Upaya pegawai untuk mengurangi beban seringkali gagal karena kapasitas tidak sebanding dengan jumlah tugas, yang membuat mereka tidak efisien.	Semua kategori informan memberikan jawaban yang serupa bahwa upaya pegawai untuk mengurangi beban kerja seringkali tidak efektif karena ketidakseimbangan beban. Jawaban ini menunjukkan bahwa masalah ini dialami oleh semua pihak.
3.	Bagaimana meningkatkan performa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang melalui beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah SDM yang ada?	Distribusi tugas harus lebih adil, dan perlu diadakan pelatihan agar pegawai bisa bekerja lebih efektif..	Perlu adanya evaluasi rutin beban kerja, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan staf agar distribusi tugas lebih baik.	. Penting untuk merekrut SDM tambahan dan mendistribusikan tugas berdasarkan kompetensi pegawai agar kinerja meningkat	Semua informan mengusulkan solusi serupa, yaitu distribusi beban kerja yang lebih merata, evaluasi rutin, dan penambahan SDM untuk memperbaiki kinerja. Jawaban yang berulang ini menunjukkan bahwa kejenuhan data telah tercapai.

Sumber : Wawancara Peneliti 2024

Analisis dan Interpretasi

1. Kondisi Beban Kerja

Semua informan mengidentifikasi bahwa beban kerja pegawai sangat tinggi dan tidak merata. Hal ini menghasilkan ketegangan dan kelelahan, yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kesepakatan ini menunjukkan bahwa masalah ini telah dikenal dan diakui di berbagai tingkatan dalam organisasi.

2. Upaya Mengurangi Beban Kerja

Semua informan memberikan jawaban yang sama bahwa upaya untuk mengurangi beban kerja tidak berjalan efektif karena distribusi tugas yang tidak seimbang. Meskipun pegawai berusaha keras, ketidakseimbangan beban kerja tetap menjadi hambatan utama. Ini menunjukkan bahwa masalah distribusi tugas sudah sangat dipahami di semua level organisasi.

3. Cara Meningkatkan Kinerja Beban Kerja Yang Tidak Sebanding Dengan Sumber Daya Manusia
Ketiga kategori informan sepakat bahwa solusi untuk meningkatkan kinerja, langkah yang dapat diambil adalah melakukan redistribusi beban kerja, evaluasi secara berkala, penambahan SDM. Jawaban ini menunjukkan kesamaan pandangan di semua tingkat organisasi, mengindikasikan bahwa masalah ini tidak hanya dipahami tetapi juga membutuhkan solusi struktural yang sudah jelas disepakati.

Hal ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan terjadi ketidakseimbangan antara alokasi sumber daya manusia (SDM) berdasarkan beban kerja yang ada. Jika beban kerja melebihi kapasitas yang direncanakan, hal ini dapat mengakibatkan stres dan penurunan produktivitas bagi pegawai, serta berpotensi merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan ini mencakup pertimbangan untuk Manajemen Sumber Daya manusia. Terdapat variasi yang signifikan dalam beban kerja antar pegawai, memunculkan kebutuhan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan keseimbangan beban kerja. Pengoptimalan waktu kerja juga dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan efisien, dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Dalam analisis ini Badan kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang membutuhkan untuk menambah sumber daya manusia, sehingga jumlah beban pada pegawai sebelumnya menjadi efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan, dan Analisis ini dapat menjadi landasan untuk perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dan peningkatan efisien kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten karawang.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Beban Kerja Tinggi dan Tidak Merata: Semua informan sepakat bahwa beban kerja yang dialami pegawai sangat tinggi dan tidak merata, menyebabkan stres, kelelahan, dan kejenuhan di kalangan pegawai. Dengan jumlah pegawai yang tidak mencukupi untuk memenuhi target kerja yang ditetapkan, pegawai merasa terbebani dan mengalami penurunan kesejahteraan baik secara fisik maupun mental.
2. Upaya Mengurangi Beban Kerja yang Tidak Efektif: Meskipun pegawai berusaha untuk mengurangi beban kerja melalui berbagai cara, upaya tersebut seringkali tidak berjalan efektif. Ketidakseimbangan dalam distribusi tugas menyebabkan pegawai kesulitan untuk memenuhi target, dan hal ini menjadi hambatan utama dalam meningkatkan efisiensi kerja. Seluruh kategori informan menekankan bahwa perlu ada perubahan dalam sistem manajemen beban kerja untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik. Menurut Kelloway dan Barling (2022:3) menyatakan, "tanpa manajemen yang tepat, ketidakseimbangan beban kerja dapat berakibat pada penurunan moral dan efisiensi." Seluruh kategori informan menekankan bahwa perlu ada perubahan dalam sistem manajemen beban kerja untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik.
3. Solusi untuk Meningkatkan Kinerja: Untuk meningkatkan kinerja pegawai, semua informan mengusulkan solusi serupa, termasuk redistribusi beban kerja yang lebih merata, evaluasi berkala terhadap beban kerja, serta penambahan sumber daya manusia (SDM). Kesamaan pandangan ini menunjukkan bahwa masalah manajemen beban kerja dan kebutuhan akan SDM tambahan diakui secara luas dalam organisasi. Penelitian ini mengindikasikan perlunya tindakan struktural untuk memperbaiki manajemen sdm serta meningkatkan keefisienan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. Menurut Robbins dan Judge (2023:11) menekankan, "redistribusi tugas dan penambahan SDM adalah strategi penting

untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai." Kesamaan pandangan ini menunjukkan bahwa masalah manajemen beban kerja dan kebutuhan akan SDM tambahan diakui secara luas dalam organisasi.

Implikasi

Hasil penelitian, Implikasi yang dapat diberikan adalah :

1. Penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kinerja pegawai. Karena itu, organisasi harus mempertimbangkan penambahan SDM sebagai langkah prioritas untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan secara efisien dan tepat waktu. Dengan SDM yang memadai, tugas-tugas dapat didistribusikan lebih merata, mengurangi tekanan pada pegawai, dan meningkatkan kualitas serta efektivitas kerja. Menurut Robbins & Judge (2023:14) menyatakan bahwa "keseimbangan antara jumlah SDM dan beban kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan efektivitas organisasi serta mengurangi tingkat stres pegawai, sehingga kinerja dapat dioptimalkan." Dengan SDM yang memadai, tugas-tugas dapat didistribusikan lebih merata, mengurangi tekanan pada pegawai, dan meningkatkan kualitas serta efektivitas kerja
2. Organisasi perlu mengadopsi teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi kerja, seperti software manajemen proyek atau otomatisasi tugas administratif. Penggunaan teknologi ini tidak hanya akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat tetapi juga mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan secara manual, memungkinkan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan yang lebih strategis dan bernilai tambah. Menurut Davis dan Parker (2022:15), "penggunaan teknologi modern dalam manajemen tugas dapat mengurangi hingga 30% beban kerja administratif, memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas strategis." Penggunaan teknologi ini tidak hanya akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tetapi juga mengurangi jumlah kerja manual, yang memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan yang lebih strategis dan menghasilkan lebih banyak uang.
3. Berdasarkan temuan bahwa manajemen waktu dan prioritas merupakan tantangan utama bagi pegawai, pelatihan khusus dalam area ini harus diadakan. Pelatihan ini akan membantu pegawai dalam mengelola beban kerja mereka lebih efektif, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan. Menurut Heathfield (2023:11) berpendapat bahwa "pelatihan manajemen waktu yang efektif dapat meningkatkan produktivitas individu hingga 40%, terutama dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi." Pelatihan ini akan membantu pegawai dalam mengelola beban kerja mereka lebih efektif, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan.

Daftar Pustaka

- Andrian et al., 2022; Erin, 2019; Hadi et al., 2018; li et al., 2019; Imbron & Pamungkas, 2021; Kurniawan, 2022; Lalong & Sidi, 2023; Mahawati et al., 2021; Ni Wayan Dian Irmayani, S.E., 2021; Nisfu, 2021; Richter et al., n.d.; Safrizal, 2021; Suprihanto, 2018; Tridoyo & Sriyanto, 2014; Yelvita, 2022)
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Slwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1, 1–216.
- Erin, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. file:///C:/Users/Rizky Fauziah/Downloads/429-1114-1-SM.pdf
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Manajemen Sumber

- Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>
- li, B. A. B., Teori, A. L., & Pegawai, K. (2019). 19 Pengaruh Karakteristik Individu..., Rizma Ayu Ningtyas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. 19–57.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Media Utama, 1–27.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Lalong, E. M., & Sidi, P. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau. 6, 944–958.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis.
- Ni Wayan Dian Irmayani, S.E., M. M. (2021). No Title. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/KadcEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Nisfu, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja ..., Cahya Nifsu Lailussabil, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. Cahya Nifsu, 1991, 9–34.
- Richter, L. E., Carlos, A., & Beber, D. M. (n.d.). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Journal Angewandte Chemie, 2(1), 1–65.
- Suprihanto, J. (2018). No Title. UGM PRESS. <https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen/5cdVDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0>
- SUSAN, Eri. Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2019, 9.2: 952-962.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (S. dan R. Damayanti (Ed.); Pertama). Jakarta : PT Bumi Aksara
- Novitasari, E. (2020). Dasar –Dasar Ilmu Manajemen. Yogyakarta : Unicorn.Putranti, H. R. D. (2022). Turnover Intention, Purbalingga : EUREKA Media Aksara. Sadikin, A., Si, M., Misra, I., & Si, M. (2020). Pengantar Manajemen dan Bisnis, Yogyakarta : K-Media.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X, 1(2), 164–173.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. Menarailmu,XV(01),95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459>Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan tersebut
- Tridoyo, & Sriyanto. (2014). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang. Jurnal Undip, 3(2), 1–8.
- Yelvita, F. S. (2022). No Title2005–2003 ,8.5.2017 ,הארץ, הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים.