

Workload Analysis At The Karawang Regency Manpower And Transmigration Office

Analisis Beban Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

Widie Triana Martha¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id², wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study focuses on the analysis of employee workload at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office and its impact on performance and quality of public services. With a descriptive qualitative approach, data were collected through observation and interviews from five key informants selected using purposive sampling techniques. The results of the study indicate that the majority of employees face high work pressure, which is triggered by the demands of achieving work targets, limited working hours, and strict quality standards. This workload has an impact on stress, decreased concentration, and reduced employee productivity. However, the workload is managed through structured planning, effective time management, and the use of official planning documents. Additional challenges, such as room renovation and complex bureaucracy, do not significantly affect performance due to the implementation of Standard Operating Procedures (SOPs) and supervision. This study emphasizes that better workload management through fair task distribution, additional human resources, and time management training can reduce employee work pressure. The results of this study are expected to be a reference for the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office and other government agencies in creating a more optimal work environment, supporting employee welfare, and improving the quality of public services.

Keyword: Workload, Employee Performance, SOP

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada analisis beban kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang serta dampaknya terhadap kinerja dan kualitas pelayanan publik. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dari lima informan kunci yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menghadapi tekanan kerja yang tinggi, yang dipicu oleh tuntutan pencapaian target pekerjaan, keterbatasan waktu kerja, dan standar kualitas yang ketat. Beban kerja ini berdampak pada stres, penurunan konsentrasi, dan berkurangnya produktivitas pegawai. Meskipun demikian, beban kerja dikelola melalui perencanaan terstruktur, pengaturan waktu yang efektif, dan penggunaan dokumen perencanaan resmi. Tantangan tambahan, seperti renovasi ruangan dan birokrasi yang kompleks, tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karena adanya penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pengawasan. Penelitian ini menekankan bahwa pengelolaan beban kerja yang lebih baik melalui distribusi tugas yang adil, penambahan sumber daya manusia, dan pelatihan pengelolaan waktu dapat mengurangi tekanan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang serta instansi pemerintah lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal, mendukung kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai, SOP

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam setiap organisasi, dimana pemanfaatannya secara tepat dapat memberikan kontribusi yang besar. Sumber daya manusia dapat dikenali melalui kapasitas dalam bekerja, dorongan internal, serta hasil kerjanya (Suandi, Hendriansyah, Afriyanti & Martina 2024).

Menurut Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Karawang Nomor 61 Tahun (2021) Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, sebagai lembaga pemerintah di tingkat kabupaten yang berperan mengelola urusan ketenagakerjaan dan perpindahan penduduk yang didelegasikan oleh pemerintah daerah. Penelitian ini berlokasi di kantor Disnakertrans, yang terdiri dari beragam divisi dengan sejumlah pegawai yang memiliki fungsi spesifik dalam mengatasi persoalan ketenagakerjaan.

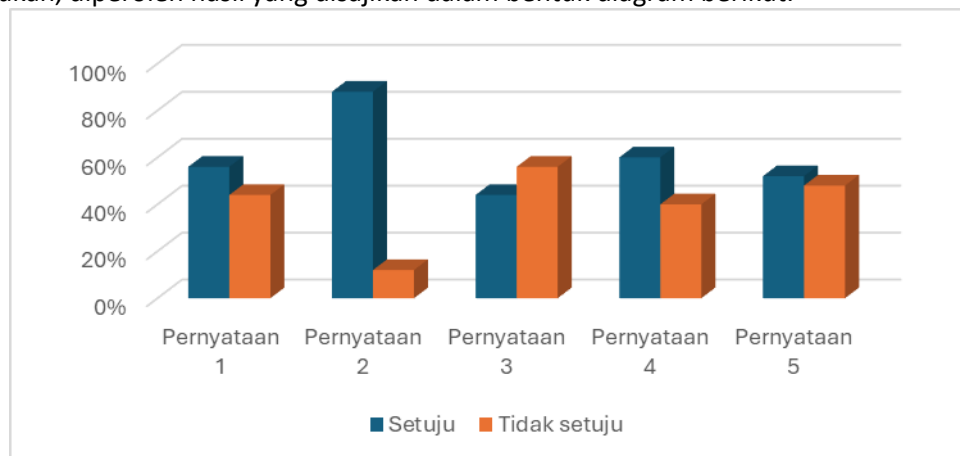
Setiap instansi pemerintahan termasuk Disnakertrans Kabupaten Karawang, memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan fungsi pelayanan publik secara optimal. Tujuan utama dari penyelenggaraan tugas ini adalah untuk menyediakan layanan yang prima, responsif, dan efektif dalam rangka memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Namun, dalam praktiknya, dinas ini kerap menghadapi tantangan berupa ketidakseimbangan beban kerja di antara pegawai.

Tantangan ini tidak hanya berpotensi menghambat efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga berdampak negatif pada kondisi psikologis dan fisik pegawai. Pegawai yang menerima beban kerja berlebih cenderung mengalami stres, kelelahan, hingga penurunan produktivitas. Sebaliknya, pegawai dengan beban kerja yang terlalu rendah dapat merasa kurang termotivasi, yang juga berkontribusi pada penurunan kinerja organisasi.

Beban kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja. Tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk dapat menyebabkan beban kerja, yang merupakan situasi di mana karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan mereka. Intensitas pekerjaan yang optimal mampu mengoptimalkan prestasi kerja karyawan, tetapi jika beban tugasnya melebihi batas kemampuan, hal ini dapat berdampak negatif pada pencapaian kerja. (Fransiska & Tupti, 2020).

Dalam hal ini, Penulis melakukan pra-survei kepada pegawai dinas tersebut sebagai data empiris dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam pra-survei disusun berdasarkan indikator beban kerja menurut Hermawan dalam Saputra, Masyruroh, Danaya, Maharani, Ningsih, Ricki, Putri, Jumawan, & Hadita (2023).

Setelah dilakukan pra-survei berdasarkan aspek-aspek pernyataan yang telah ditentukan, diperoleh hasil yang disajikan dalam bentuk diagram berikut:



Gambar 1. Hasil Pra Survey Beban Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey Penelitian, 2024

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 56% pegawai setuju dan 44% pegawai tidak setuju dengan pernyataan pada pernyataan 1 (Saya sering merasa tertekan untuk mencapai target yang telah ditentukan), 88% setuju dan 12% tidak setuju dengan pernyataan 2 (Saya sering merasa bahwa waktu kerja yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan), 44% pegawai setuju dan 56% tidak setuju dengan pernyataan 3 (Kondisi

pekerjaan saya seringkali mengganggu konsentrasi dan kinerja saya), 60% setuju dan 40% tidak setuju dengan pernyataan 4 (Saya merasa bahwa standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan sangat tinggi), 52% setuju 48% tidak setuju dengan pernyataan 5 (Saya merasa kewalahan dengan tuntutan untuk memenuhi standar pekerjaan yang tinggi). Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Disnakertrans Kabupaten Karawang merasakan beban kerja tinggi. Kondisi ini tercermin dari tingginya persentase pegawai yang merasa tertekan, kekurangan waktu, mengalami kesulitan berkonsentrasi, serta kewalahan dalam memenuhi tuntutan standar pekerjaan. Hasil dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lanjutan mengenai beban kerja pegawai di dinas tersebut.

Penelitian sebelumnya oleh Hasibuan, Pasaribu, Bahri, (2022) pada pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Namun, dalam penelitian Kabbiyono, Perkasa, Ekhsan, Abdullah, dan Febrian (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak bahwa intensitas kerja berperan sebagai komponen kunci dalam mengoptimalkan kinerja dan efisiensi organisasi, terutama dalam konteks institusi pemerintah seperti Disnakertrans Kabupaten Karawang. Maka, penulis memungkinkan mengambil judul **"Analisis Beban Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang"**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat beban kerja di berbagai unit kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidakseimbangan beban kerja, seperti distribusi tugas, jumlah pegawai, serta faktor lain yang mempengaruhi beban kerja di instansi tersebut. Selain itu, penelitian ini akan menilai dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai, termasuk produktivitas, motivasi, serta kesejahteraan fisik dan psikologis pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang mempelajari bagaimana memanfaatkan kemampuan manusia melalui pelatihan dan pengembangan karier untuk membantu organisasi berkembang (Malasari, Rismayadi, & Pertiwi, 2023). Menurut Amelia et al. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sistem penanganan beragam isu terkait seluruh elemen tenaga kerja, termasuk pegawai, pekerja, dan manajer, yang bertujuan mendukung fungsi SDM dalam mewujudkan target yang sudah direncanakan oleh organisasi maupun perusahaan. Menurut Kusmaduni dalam (Haryanto et al., 2023), manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan keterampilan yang digunakan untuk melakukan kegiatan dengan cara yang efektif dan efisien, khususnya bagaimana berinteraksi dengan orang lain dengan tujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang saling timbal balik satu sama lain.

Berdasarkan definisi diatas, Sumber Daya Manusia adalah pengaturan dan pemanfaatan tenaga kerja perusahaan. Dengan pelatihan, pengembangan karier, dan koordinasi yang efektif, tujuan utama organisasi adalah untuk mengoptimalkan kemampuan dan hubungan antar individu. Ini akan memungkinkan organisasi mencapai tujuannya dengan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, efisien, dan koheren yang bekerja sama, yang memiliki manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Perilaku Organisasi

Menurut Indrawaty et al., (2024), Perilaku organisasi menggambarkan pola sikap dan tindakan yang terjalin antara perseorangan dan kelompok dalam suatu sistem organisasi yang terintegrasi. Thoha Menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang berkaitan dengan

berbagai aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu (Darim, 2020). Robbins dan Judge mendefinisikan Perilaku organisasi merupakan kajian yang meneliti dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Saidah et al., 2024). Perilaku organisasi mengkaji bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam organisasi, meliputi analisis hubungan interpersonal, teknik penyelesaian masalah, pengambilan keputusan kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi. Memahami dan memprediksi kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting, seperti halnya menentukan bagaimana berbagai faktor seperti budaya organisasi, kepatuhan terhadap kebijakan, dan struktur organisasi memengaruhi kinerja tersebut (Depari, Rismayad, et al., 2024).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disintesisakan bahwa Perilaku organisasi adalah kajian tentang perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi. Mencakup berbagai aspek, seperti hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan. Memahami perilaku individu dan kelompok sangat penting untuk memprediksi kinerja karyawan, serta menentukan bagaimana faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepatuhan terhadap kebijakan, dan struktur organisasi dapat memengaruhi kinerja tersebut. Tujuan utama dari perilaku organisasi adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pemahaman dan pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku dalam organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kumpulan tugas atau pekerjaan tambahan yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan karyawan, untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dan mencapai target yang telah ditetapkan. (Depari, Rismayadi, et al., 2024). Menurut (Malasari, Rismayadi, & Pertiwi, 2023), Beban kerja adalah total tugas yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan. Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit atau pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan (Norawati et al., 2021).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disintesisakan bahwa Beban kerja adalah jumlah atau kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau unit kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban ini disesuaikan dengan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan menghasilkan hasil kerja atau produk yang berkualitas tinggi.

3. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Disnakertrans Kabupaten Karawang. Dengan menggunakan Pendekatan kualitatif deskriptif ini akan menggali pendapat pegawai tentang tingkat beban kerja. Sebanyak 128 pegawai, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas (THL), bekerja di berbagai unit kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan melakukan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dengan melibatkan setengah dari partisipan yang relevan dengan penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan hasil yang valid dan representatif serta memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Karawang dan bagaimana mereka menganalisis beban kerja.

Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan yang dianggap dapat memberikan informasi mendalam tentang beban kerja. Dalam penelitian ini, teknik purposive sampling memungkinkan peneliti untuk secara selektif memilih individu yang memiliki pengetahuan atau pengalaman khusus tentang subjek yang diteliti, sehingga informasi yang diperoleh lebih relevan dan berkualitas. Misalnya, informan yang dipilih dapat terdiri dari

karyawan dengan posisi tertentu, seperti Kasubag atau ketua tim, yang sangat memahami dinamika beban kerja di Disnakertrans Kabupaten Karawang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini meliputi observasi dan wawancara yang dilakukan di organisasi. Sumber data yang diperoleh dari Data primer yang terdiri atas wawancara dan observasi langsung. Wawancara memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi mendalam sebanyak 5 informan yaitu Kasubag Umum dan Kepegawaian sebagai informan kunci, Ketua Tim Ketransmigrasian dan Pranata Ketransmigrasian sebagai informan Utama, dan 2 Pegawai Tenaga Harian Lepas sebagai informan pendukung dipilih sesuai kriteria yang memahami persepsi pegawai terhadap beban kerja, dan observasi langsung juga memberikan konteks tambahan.

Untuk meningkatkan validitas dan keandalan data, triangulasi sumber data (observasi, wawancara) adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menemukan kesamaan, perbedaan, dan hubungan antara berbagai data yang dikumpulkan. Triangulasi sumber data Merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengatasi keraguan, meskipun masih banyak yang belum memahami makna sejati dan tujuan dari triangulasi dalam sebuah penelitian (Nurfajriani et al., 2024). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana beban kerja pegawai secara keseluruhan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Hasil Observasi

Sebelum menganalisis data secara lebih mendalam, penulis terlebih dahulu melakukan observasi untuk menggali persepsi responden mengenai beban kerja yang mereka alami dalam lingkungan pekerjaan mereka. Berikut merupakan aspek pernyataan yang diobservasi:

Tabel 1. Hasil Observasi

No.	Aspek Pernyataan	Skor	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya sering merasa tertekan untuk mencapai target yang telah ditentukan.	56%	44%
2.	Saya sering merasa bahwa waktu kerja yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan.	88%	12%
3.	Kondisi pekerjaan saya seringkali mengganggu konsentrasi dan kinerja saya.	56%	44%
4.	Saya merasa bahwa standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan sangat tinggi.	60%	40%
5.	Saya merasa kewalahan dengan tuntutan untuk memenuhi standar pekerjaan yang tinggi.	52%	48%

Sumber: Hasil Data Observasi, 2024

Berdasarkan hasil observasi, mayoritas responden merasa bahwa beban kerja yang mereka alami cukup tinggi. Sebanyak 56% responden menyatakan sering merasa tertekan untuk mencapai target yang telah ditentukan, sementara 44% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Selain itu, 88% responden mengungkapkan bahwa waktu kerja yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan, sedangkan 12% merasa waktu kerja sudah mencukupi. Sebanyak 56% responden merasa bahwa kondisi pekerjaan sering mengganggu konsentrasi dan kinerja mereka, tetapi 44% lainnya tidak merasakan hal tersebut. Selain itu, 60% responden menganggap bahwa standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sangat tinggi, sementara 40% tidak setuju dengan anggapan tersebut. Terakhir, 52% responden merasa kewalahan dengan tuntutan untuk memenuhi standar pekerjaan yang

tinggi, sedangkan 48% tidak merasa kewalahan. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya tekanan yang cukup signifikan pada mayoritas responden, baik dari sisi waktu, target, maupun tuntutan standar kerja, meskipun sebagian lainnya merasa beban kerja masih dapat dikelola.

2. Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa berbagai pandangan mengenai cara-cara pegawai dalam memastikan target kerja tercapai tepat waktu, menilai kinerja, dan mengelola waktu kerja mereka, serta tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Setiap pegawai memiliki pendekatan yang berbeda, meskipun ada kesamaan dalam hal pentingnya perencanaan dan pengaturan waktu yang efektif.

Beberapa informan menekankan pentingnya perencanaan yang matang dan pengelolaan waktu untuk memastikan target kerja tercapai dengan tepat waktu. Salah satunya menyebutkan bahwa perencanaan yang jelas, pengelolaan waktu yang baik, dan penetapan prioritas tugas menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan kerja. Pengaturan waktu yang baik juga dianggap penting, seperti membuat jadwal yang memastikan setiap pekerjaan selesai tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan. Salah seorang informan menambahkan bahwa efisiensi waktu adalah aspek penting dalam pekerjaannya, terutama dalam hal pelayanan dan pengelolaan berkas. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terkait dengan pelayanan administrasi memerlukan pengaturan waktu yang sangat teliti agar tidak mengganggu kelancaran pekerjaan.

Namun, tantangan muncul dalam pengelolaan waktu yang tidak selalu cukup untuk menyelesaikan semua tugas, terutama ketika pekerjaan mendesak muncul. Beberapa informan mengungkapkan bahwa meskipun pada umumnya waktu kerja cukup, ada kalanya pekerjaan harus diselesaikan lebih dari jam kerja yang ditentukan atau diselesaikan dalam beberapa hari ekstra. Dalam situasi tertentu, seperti saat ada inspektorat, waktu kerja dapat memanjang hingga larut malam, dan beban kerja menjadi lebih berat, yang menunjukkan bahwa meskipun waktu kerja tersedia, tantangan besar datang ketika pekerjaan yang tidak terduga muncul.

Kondisi fisik dan lingkungan kerja turut mempengaruhi kinerja pegawai. Walaupun sebagian besar pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka nyaman dan mendukung produktivitas, beberapa mengungkapkan bahwa renovasi atau pemindahan ruang kerja dapat menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang direncanakan. Tantangan fisik lainnya adalah ketidaksesuaian fasilitas atau kondisi lingkungan yang terkadang mempengaruhi kinerja, terutama saat ada pekerjaan tambahan atau saat kondisi ruangan tidak mendukung kelancaran pekerjaan.

Di sisi lain, pegawai juga menghadapi tantangan administratif yang mempengaruhi kinerja mereka. Beberapa mencatat bahwa birokrasi yang rumit dan administrasi yang kurang mendukung sering menjadi hambatan, meskipun dapat diatasi dengan baik. Selain itu, tantangan dalam mengelola pekerjaan yang melibatkan berbagai pihak, terutama dalam hal pelayanan publik, juga menjadi sorotan. Dalam beberapa kasus, pegawai harus menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah-ubah dan kadang-kadang harus bekerja ekstra untuk memastikan pelayanan tetap berjalan dengan baik.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa tantangan terkait beban kerja, pengelolaan waktu, dan lingkungan fisik kerja, pegawai tetap berupaya memastikan bahwa pekerjaan dapat selesai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Setiap pegawai menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugasnya, meskipun ada beberapa faktor yang kadang mempengaruhi kelancaran pekerjaan.

Pembahasan

Berdasarkan analisis menyeluruh terhadap hasil observasi dan wawancara, bahwa temuan penelitian ini valid karena terdapat konsistensi yang kuat antara data yang diperoleh melalui kedua metode penelitian tersebut. Dalam hasil observasi, mayoritas responden mengungkapkan bahwa mereka merasa tertekan dengan target pekerjaan yang harus dicapai, serta merasakan kekurangan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diperoleh melalui wawancara, di mana pegawai menjelaskan bahwa meskipun mereka merasa tertekan, mereka berupaya mengelola beban kerja dengan cara yang terstruktur, seperti menyusun perencanaan yang rinci dan menetapkan prioritas tugas. Penataan waktu yang efektif, baik harian maupun mingguan, menjadi salah satu upaya yang mereka lakukan untuk memastikan pencapaian target. Selain itu, meskipun sebagian besar pegawai merasa waktu kerja yang tersedia tidak mencukupi, wawancara mengungkapkan bahwa beberapa pekerjaan memang memerlukan waktu tambahan, terutama dalam situasi yang tidak terduga, seperti inspektorat atau tugas mendesak lainnya, yang menyebabkan jam kerja melampaui jadwal yang telah ditetapkan.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa banyak responden merasa kondisi pekerjaan sering mengganggu konsentrasi dan kinerja mereka, dan hal ini diperkuat dengan temuan dalam wawancara yang menjelaskan adanya gangguan teknis dengan peralatan serta renovasi ruang kerja yang sempit menghambat aktivitas. Meski demikian, faktor-faktor fisik tersebut tidak secara signifikan memengaruhi kinerja secara keseluruhan, yang menandakan bahwa gangguan tersebut bersifat sementara dan dapat dikelola dengan cara-cara tertentu. Terkait dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sangat tinggi, namun wawancara menyoroti bahwa standar tersebut dapat dicapai berkat adanya sistem pengelolaan yang jelas, seperti pelatihan rutin, pengawasan berjenjang, dan pedoman yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada tekanan akibat standar yang tinggi, pegawai mampu menghadapinya dengan dukungan yang memadai. Secara keseluruhan, meskipun terdapat variasi persepsi terkait tingkat kewalahan dan tekanan, temuan dari observasi dan wawancara ini saling melengkapi dan memberikan gambaran yang koheren mengenai beban kerja yang dihadapi pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dianggap valid, karena temuan dari kedua metode tersebut saling mendukung dan memberikan penjelasan yang menyeluruh terkait tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Karawang cukup tinggi, ditandai dengan tekanan untuk mencapai target pekerjaan, keterbatasan waktu kerja, dan tuntutan standar kualitas yang tinggi. Mayoritas pegawai merasakan tantangan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, meskipun beberapa strategi seperti perencanaan terstruktur, pengaturan waktu yang efektif, dan pemanfaatan dokumen resmi telah diterapkan untuk mengelola beban kerja. Meskipun tantangan seperti renovasi ruang kerja, keterbatasan fasilitas, dan kompleksitas birokrasi hadir, hal ini tidak berdampak signifikan pada kinerja keseluruhan. Standar operasional prosedur (SOP) yang diterapkan dan pengawasan berjenjang menjadi elemen penting dalam memastikan pencapaian target kerja.

Implikasi

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen di Disnakertrans Kabupaten Karawang maupun instansi pemerintahan lainnya. Pengelolaan beban kerja yang lebih baik diperlukan untuk menciptakan keseimbangan tugas di antara pegawai, yang dapat dicapai melalui distribusi pekerjaan yang lebih adil, penggunaan teknologi untuk

menyederhanakan proses administrasi, serta peningkatan fasilitas pendukung kerja. Selain itu, penambahan tenaga kerja yang kompeten dan penyediaan pelatihan terkait pengelolaan waktu dan prioritas kerja menjadi langkah strategis untuk mengurangi tekanan pada pegawai. Implikasi lainnya adalah perlunya kebijakan organisasi yang lebih adaptif, seperti penerapan sistem monitoring yang efektif untuk memastikan beban kerja tetap dalam batas wajar tanpa mengorbankan kualitas pelayanan publik. Dengan mengelola beban kerja secara optimal, kesejahteraan pegawai, baik secara fisik maupun psikologis, dapat ditingkatkan, sehingga mampu mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat.

Daftar Pustaka

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Depari, Y. B., Rismayad, B., & Pertiwi, W. (2024). Analysis Of Workload On Employees In The United Nations And Political Agency (BAKESBANGPOL). *International Journal of Management, Economic, Businessand Accounting (IJMEBA)*, 3(1), 22–33.
- Depari, Y. B., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Beban Kerja pada Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5585–5594.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 3(2).
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999.
- Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Indrawaty, M., Padhil, L., & Mukti, R. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja SDM dan Kinerja Organisasi: Sebuah Tinjauan Literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(2), 119–129.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN GARMENT DI KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN KAMPAR. *MENARA Ilmu*, 15(1).
- Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826–833.
- Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Karawang Nomor 61 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, Pub. L. No. 61, Direktorat Utama Pembinaan dan Pengembangan Hukum Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan (2021).
- Saidah, N., Hadi, R. A., & Suharyat, Y. (2024). KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI: DEFINISI, SEJARAH, DAN KONTRIBUSINYA PADA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 45–53.

- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, & Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Suandi, Hendriansyah, Afriyanti, & Martina, D. (2024). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN PALEMBANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 7.
- Yustanti, & Dewi, N. M. S. (2021). *ANALISIS KESIAPAN GURU KIMIA DAN SISWA KELAS X DAN XI MIPA SMA NEGERI 4 SINGARAJA DALAM PEMBELAJARAN BERBASIS E-LEARNING*. Universitas Pendidikan Ganesha.