

Workload Analysis To Improve The Performance Of Employees Of The Karawang District Communication And Information Service

Analisis Beban Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karawang

Rezka Dwina Agustin¹, Sungkono², Maman Mulya Karnaman³

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

mn21.rezkaagustin@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,
maman.mulyadi@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Workload Analysis to Improve Employee Performance at the Department of Communication and Informatics of Karawang Regency. This study aims to analyze the relationship between workload and employee performance at the Department of Communication and Informatics of Karawang Regency. The research uses a qualitative method, with data collection techniques including interviews, observation, and documentation. The study provides an overview of how workload management can support the improvement of employee performance. In addition, it emphasizes the importance of human resource management strategies in maintaining workload balance and encouraging work productivity. Workload refers to the number of tasks that must be completed by employees within a specific timeframe, while employee performance reflects the success in achieving the predetermined work targets. The findings show that although the workload is relatively high, employees are able to maintain good performance through adaptive strategies such as time management, team coordination, and competency development.

Keywords: Workload, Employee Performance, Diskominfo Karawang

ABSTRAK

Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Penelitian memiliki tujuan yaitu meneliti hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang diterapkan ialah kualitatif, melalui teknik pengumpulan data mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini memberikan gambaran tentang bagaimana pengelolaan beban kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia untuk menjaga keseimbangan beban kerja dan mendorong produktivitas kerja. Beban kerja merupakan jumlah tugas yang wajib dituntaskan oleh pegawai dengan batas waktu tertentu, sementara kinerja pegawai mencerminkan keberhasilan dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang menunjukkan meskipun beban kerja tergolong tinggi, pegawai mampu mempertahankan kinerja yang baik melalui strategi adaptif seperti manajemen waktu, koordinasi tim, dan peningkatan kompetensi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Diskominfo Karawang.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. SDM yang berkualitas mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Menurut Hakim et al., (2022) "*Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi pemerintah maupun swasta.*" Dalam konteks pemerintahan, Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Karawang memiliki tanggung jawab besar untuk menyediakan layanan komunikasi dan informasi yang transparan dan efisien kepada masyarakat. Kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk Diskominfo. Seperti yang

dikemukakan oleh Rahayu & Retnosary (2024) "*Kinerja adalah cerminan bagi kemampuan organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya.*" Dengan peran strategisnya, kinerja pegawai di Diskominfo menjadi elemen krusial dalam mendukung keberhasilan visi dan misi organisasi.

Pengelolaan beban kerja di instansi pemerintah memiliki dasar regulasi yang kuat. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja menegaskan pentingnya perencanaan tenaga kerja yang jelas untuk memastikan stabilitas organisasi dan produktivitas karyawan. Permen ini mencabut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75 Tahun 2004 tentang Penghitungan Kebutuhan Formasi Berdasarkan Analisis Beban Kerja, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan (Nasution & Pane, 2024).

Selain itu, Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 9 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja memberikan pedoman teknis dalam menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja (Ananda, 2022). Kedua peraturan ini bertujuan untuk menciptakan efisiensi dan profesionalisme sumber daya manusia aparatur yang memadai, dengan memastikan bahwa setiap instansi pemerintah melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja secara berkala dan sistematis.

Analisis beban kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di lingkungan organisasi yang dinamis seperti instansi pemerintah. Menurut Manuaba dalam Mahawati et al., (2021), "Beban kerja harus disesuaikan dengan kapasitas kerja individu agar tercapai keseimbangan ergonomis yang optimal dan menghasilkan performansi kerja yang tinggi." Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu merupakan faktor kunci untuk menciptakan kinerja yang efisien dan produktif.

Lebih lanjut, Grandjean dan Kroemer, dalam Mahawati et al., (2021) menyebutkan bahwa "Beban kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas kerja." Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja pegawai dengan memperhatikan aspek fisik, mental, dan sosial.

Berdasarkan Observasi di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Karawang, terdapat indikasi bahwa pembagian beban kerja di instansi ini sering kali tidak merata. Beberapa pegawai terlihat kewalahan karena harus menyelesaikan tugas yang menumpuk, sementara sebagian lainnya menangani pekerjaan di luar deskripsi jabatan mereka. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi efisiensi kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab utama Diskominfo. Fenomena tersebut menunjukkan perlunya upaya sistematis dalam mengelola beban kerja agar distribusi tugas lebih seimbang dan kinerja pegawai dapat dioptimalkan.

Penelitian yang dilakukan Julianti et al., (2024) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kinerja pegawai. Solusi yang ditawarkan adalah redistribusi beban kerja, evaluasi berkala, dan penambahan SDM. Sedangkan Andini & Ratnamiasih, (2023) mengungkapkan beban kerja pegawai tinggi karena target perusahaan yang berlebihan dan kurangnya pegawai. Sementara menurut Fani & Permana, (2024) beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Terakhir, dan menurut Hakim et al., (2022) menyimpulkan bahwa analisis beban kerja memberikan tolak ukur dalam pembagian tugas yang lebih efisien dan mendukung kinerja pegawai.

Penelitian mengenai hubungan beban kerja dan kinerja telah banyak dilakukan, namun masih banyak menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian ini menemukan GAP terkait analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Karawang. Beberapa penelitian mencampurkan variabel lain seperti stres kerja.

Sedangkan, penelitian ini berfokus hanya pada beban kerja sebagai satu-satunya variabel utama yang mempengaruhi kinerja, sehingga analisis bisa lebih mendalam dan terfokus.

Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada analisis hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, yang memiliki karakteristik kerja berbeda dari instansi lainnya seperti tuntutan teknologi informasi, pelayanan data digital, dan kecepatan penyampaian informasi.

Dari hasil pembahasan diatas oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Beban Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karawang”**.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan memberikan penjelasan tentang kondisi beban kerja yang dialami oleh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sungkono, (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah proses penggabungan fungsi manajemen meliputi perencanaan, penggerakan, dan pengendalian, serta fungsi SDM meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian, untuk mencapai suatu tujuan individu dan organisasi. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Rahardjo, (2022) Fungsi personalia berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan personel suatu organisasi dengan tujuan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut Sementara Dale Yoder menjelaskan manajemen tenaga kerja secara efektif menggambarkan proses perencanaan dan pengarahan penerapan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam pekerjaan (Rahardjo, 2022)

Ketiga teori di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengatur beban kerja melalui perencanaan, pengembangan, dan evaluasi. Distribusi beban kerja yang efektif tidak hanya menjaga produktivitas pegawai tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, pengelolaan beban kerja yang terstruktur dapat menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan besaran tanggung jawab yang dibebankan pada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Malasari et al., 2023). Selain itu, beban kerja juga mencakup beban fisik maupun mental yang perlu ditanggung tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya (Rheznadhiya & Suryani, 2023). Lebih lanjut, menurut Hasibuan, S.H., & Munasab, (2020), beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian beban kerja dapat diartikan sebagai tanggung jawab dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau organisasi dalam batas waktu tertentu.

Menurut Budiasa (2021), dimensi dan indikator beban kerja terdiri dari tiga aspek utama (1) beban mental (*mental effort load*), indikatornya meliputi pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi individu. (2) beban waktu (*time load*), indikatornya mencakup kecepatan kerja, adanya deadline, target pencapaian, lembur, dan kurangnya waktu luang. (3) beban fisik (*physical load*), indikatornya antara lain beban kerja berlebihan, tugas tambahan, serta keterbatasan fasilitas kesehatan.

Kinerja Pegawai

Kinerja atau disebut dengan *performance*, perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk

menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya (Wehelmina, 2021). Sedangkan menurut Sihalo (2019) kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Lebih lanjut Sungkono (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja merupakan kombinasi dari pencapaian hasil, efektivitas proses kerja, serta pemenuhan standar yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Menurut Santanu & Madhani, (2022), dimensi dan indikator kinerja terdiri dari lima aspek utama (1) kuantitas pekerjaan, indikatornya meliputi melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja, melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan, penyelesaian cepat dan tanpa kendala (2) kualitas pekerjaan, indikatornya meliputi melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual, melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual, kualitas lebih unggul (3) ketepatan waktu, indikatornya meliputi menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan. (4) kehadiran, indikatornya meliputi datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan (5) kemampuan kerja sama, indikatornya meliputi membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Kerangka Pemikiran

Beban kerja merupakan besaran tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja mencakup dimensi fisik maupun mental yang muncul dalam pelaksanaan tugas, termasuk kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, dan volume tanggung jawab. Menurut Budiasa (2021), dimensi dan indikator beban kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu (1) beban mental, dengan indikator seperti tingkat kesulitan pekerjaan dan ketidaksesuaian kompetensi; (2) beban waktu, yang ditunjukkan oleh kecepatan kerja, deadline, target, lembur, dan kurangnya waktu luang; serta (3) beban fisik, yang mencakup beban kerja berlebihan, tugas tambahan, dan keterbatasan fasilitas penunjang.

Kinerja adalah hasil kerja individu maupun kelompok dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi, dengan tujuan untuk mencapai produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Kinerja mencerminkan sinergi antara kemampuan, komitmen, dan pelaksanaan tugas berdasarkan indikator tertentu. Menurut Santanu & Madhani (2022), dimensi dan indikator kinerja meliputi (1) kuantitas pekerjaan, indikatornya meliputi melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja, melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan, penyelesaian cepat dan tanpa kendala (2) kualitas pekerjaan, indikatornya meliputi melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual, melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual, kualitas lebih unggul (3) ketepatan waktu, indikatornya meliputi menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan. (4) kehadiran, indikatornya meliputi datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan (5) kemampuan kerja sama, indikatornya meliputi membantu atasan dengan

memberikan saran untuk peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Keterkaitan dengan judul penelitian ini terlihat dari berbagai temuan sebelumnya. Julianti et al. (2024) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga diperlukan redistribusi beban dan penambahan SDM. Dani & Artisti (2024) juga menyatakan bahwa beban kerja dapat memengaruhi kinerja, baik secara positif dalam bentuk motivasi maupun negatif dalam bentuk kelelahan. Fani & Permana (2024) menegaskan bahwa tekanan kerja karena beban tinggi menurunkan performa pegawai, kecuali bila didukung kerja sama tim dan dukungan sosial. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis bagaimana beban kerja dalam berbagai dimensinya memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu ini, dapat dibangun kerangka berpikir untuk penelitian ini. Hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan akan digambarkan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Olah Penulis 2025

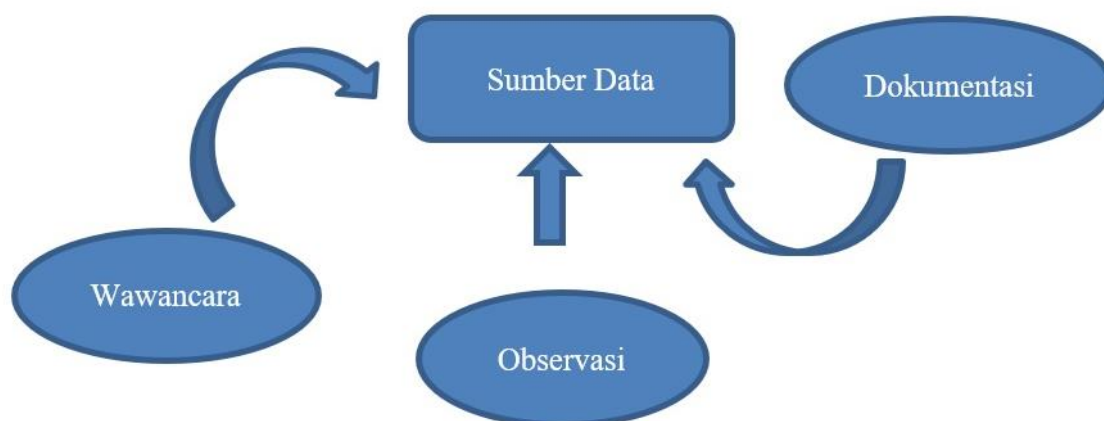
3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks alami. Pendekatan ini menempatkan peneliti sebagai instrumen utama yang terlibat langsung dalam proses pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, peneliti dituntut memiliki pemahaman teoritis dan konseptual yang memadai agar mampu merumuskan pertanyaan, menganalisis temuan, serta menginterpretasikan data secara bermakna (paul Lazarsfeld, 2021). Pendekatan ini dipilih untuk menggali permasalahan beban kerja dan kinerja pegawai secara menyeluruh dan kontekstual.

Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, yang dipilih secara purposive berdasarkan peran dan relevansinya terhadap fokus penelitian. Informan diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Informan Utama : Pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan operasional harian.
2. Informan Kunci : Staf yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
3. Informan Tambahan : Pimpinan atau kepala bidang yang memahami arah kebijakan dan pengambilan keputusan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani No.1, Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41314. Secara keseluruhan, terdapat empat orang informan yang diwawancarai.

**Gambar 2. Triangulasi**

Sumber : Hasil Olah Penulis 2025

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Wawancara dengan pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang mengungkap beberapa poin terkait beban kerja. Secara umum, pekerjaan tidak dianggap sulit tetapi memerlukan koordinasi yang baik, terutama dalam penyusunan keuangan, pengelolaan aset, dan koordinasi lintas dinas. Mayoritas pegawai sering mendapatkan tugas di luar kompetensi mereka, namun berupaya menyesuaikan diri dengan belajar mandiri atau mengikuti pelatihan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang.

Kecepatan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, terutama mendekati deadline atau saat akhir tahun, yang sering kali memaksa pegawai untuk lembur. Meski demikian, mereka tetap berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu dengan skala prioritas dan manajemen waktu yang baik. Pegawai merasa bahwa target kerja masih realistis dan memotivasi mereka. Namun, beban kerja yang berlebih dapat berdampak pada kualitas pekerjaan, keseimbangan kehidupan pribadi, dan kesehatan fisik maupun mental.

Tabel 2. Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Analisis
1	Apakah Anda pernah merasa beban kerja Anda terlalu berat? Jika ya, dalam situasi seperti apa?	Iya, saya pernah merasa beban kerja terlalu berat, terutama saat menghadapi pemeriksaan dari Inspektorat. Pada waktu itu saya baru menjabat dan mengalami pergantian jobdesk, ditambah tugas audit yang harus disiapkan dalam waktu singkat.	Pernah, beban kerja terasa berat terutama di akhir tahun ketika banyak laporan harus segera diselesaikan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.	Iya, saya pernah merasa beban kerja berat, khususnya saat menghadapi deadline ketat dan tugas datang bersamaan.	Semua informan mengakui beban kerja tinggi tanpa tambahan SDM menyebabkan kelelahan dan kejenuhan, baik secara fisik maupun mental. Ini menunjukkan urgensi evaluasi beban kerja dan penambahan SDM.
2	Bagaimana target yang ditetapkan memengaruhi motivasi dan kinerja Anda?	Target yang ditetapkan sangat memengaruhi motivasi saya. Semakin tinggi targetnya, saya justru semakin bersemangat untuk menyelesaikannya.	Adanya target sangat memengaruhi kinerja saya. Target membuat saya lebih fokus, karena bisa menentukan skala prioritas berdasarkan deadline yang ada.	Target sangat memengaruhi motivasi dan kinerja saya secara keseluruhan, karena dengan adanya target saya jadi lebih terarah dalam menyelesaikan pekerjaan	Jawaban ketiga informan konsisten bahwa target kerja berfungsi positif dalam mendorong motivasi dan kinerja. Artinya, sistem

				target dapat menjadi alat untuk meningkatkan kinerja jika dibarengi dengan manajemen beban kerja yang baik.
3	Bagaimana Anda menyikapi tugas tambahan yang diberikan secara mendadak?	Jika mendapat tugas tambahan secara mendadak, saya akan melihat dulu tingkat urgensinya dan apakah saya mampu menyelesaikannya. Biasanya saya akan langsung berkoordinasi dengan atasan atau tim untuk menyusun ulang prioritas dan memastikan pekerjaan tetap efisien.	Kalau ada tugas tambahan mendadak, saya langsung berkoordinasi dengan tim dan mencoba membagi tugas agar bisa diselesaikan bersama. Jadi tidak terlalu membebani satu orang saja.	Saya biasanya langsung berkoordinasi dengan tim untuk mengatur pembagian tugas. Kalau dirasa terlalu berat, sebagian bisa didelegasikan agar tetap bisa diselesaikan tepat waktu. Ketiganya menunjukkan strategi adaptif dan kolaboratif untuk mengatasi beban mendadak. Ini mendukung pentingnya pembagian kerja dan kerja tim dalam mengelola beban kerja.

Sumber: Wawancara Peneliti 2025

Pembahasan

1. Beban kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang Seluruh informan menyampaikan bahwa mereka pernah mengalami beban kerja yang sangat berat, terutama pada periode akhir tahun atau saat menghadapi audit. Situasi ini diperparah oleh keterbatasan jumlah pegawai, yang menyebabkan satu orang harus menangani berbagai tanggung jawab dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut menimbulkan tekanan secara fisik maupun mental. Pegawai merasa kewalahan, kelelahan, bahkan jenuh, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan perlunya penataan ulang beban kerja serta tambahan SDM untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih seimbang.
2. Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang Meskipun berada di bawah tekanan beban kerja yang tinggi, para pegawai tetap berupaya menjaga kualitas kinerja. Informan menyampaikan bahwa keberadaan target kerja menjadi salah satu faktor utama yang membantu mereka tetap semangat dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Target memberikan arah yang jelas dan mendorong pegawai menyusun skala prioritas secara lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat tetap optimal selama terdapat sistem kerja yang mendukung, meskipun dalam kondisi beban kerja yang berat
3. Pengelolaan beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Ketika menghadapi tugas tambahan atau tekanan mendadak, para pegawai menunjukkan respons yang adaptif dan kolaboratif. Mereka melakukan penyesuaian melalui penyusunan ulang prioritas, kerja sama tim, serta koordinasi antarbidang. Meskipun sistem pembagian tugas belum sepenuhnya efisien, sikap proaktif dan kemampuan beradaptasi dari pegawai menjadi kekuatan utama dalam menjaga kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik, termasuk strategi redistribusi dan kolaborasi, sangat berperan dalam mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan analisis mendalam terhadap pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Beban kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang tergolong tinggi dan belum merata. Pegawai mengalami peningkatan volume pekerjaan yang signifikan pada waktu-waktu tertentu seperti akhir tahun dan masa audit. Jumlah sumber daya manusia yang terbatas menyebabkan beberapa pegawai harus menangani pekerjaan di luar kapasitas, yang pada akhirnya menimbulkan kelelahan, stres, dan kejenuhan kerja.
2. Kinerja pegawai secara umum masih dapat dipertahankan meskipun dalam kondisi beban kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan adanya sistem target kerja yang jelas yang membantu pegawai dalam menyusun prioritas dan menjaga fokus dalam menyelesaikan tugas. Target yang terukur menjadi pendorong semangat bagi pegawai untuk tetap menjalankan tugas secara tepat waktu dan efisien.
3. Pengelolaan beban kerja dilakukan secara adaptif oleh pegawai melalui kerja sama tim, penyusunan ulang prioritas, serta koordinasi antarbidang. Meskipun sistem pembagian kerja belum sepenuhnya optimal, pegawai mampu menunjukkan respons yang fleksibel terhadap tekanan dan tugas tambahan. Strategi pengelolaan yang dilakukan terbukti mampu menjaga stabilitas kinerja, namun tetap diperlukan pembenahan dalam sistem distribusi tugas agar lebih efektif dan sesuai kompetensi.

Implikasi

1. **Penyeimbangan Beban Kerja dan Penambahan SDM**
Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, terutama pada periode krusial seperti akhir tahun dan saat audit, berdampak negatif pada kinerja pegawai. Beban yang tidak merata mengakibatkan kelelahan, stres, serta kejenuhan kerja. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan penambahan SDM sebagai langkah prioritas, agar beban kerja dapat didistribusikan secara lebih proporsional. Menurut Teori Beban Kerja Rheznadhiya & Suryani (2023), jika tanggung jawab pekerjaan tidak sebanding dengan kapasitas waktu dan jumlah pegawai, maka kinerja tidak akan optimal, dan risiko gangguan kesehatan kerja meningkat. Penambahan SDM akan membantu menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan mendukung kesejahteraan pegawai.
2. **Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang**
Walaupun beban kerja tinggi, hasil penelitian menunjukkan bahwa target kerja yang jelas mampu menjadi sumber motivasi bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan dan menyempurnakan sistem penetapan target kerja yang realistis, terukur, dan berbasis indikator kinerja. Mengacu pada Teori Kinerja Wehelmina (2021), pencapaian kerja yang optimal akan terwujud jika ada sinergi antara kejelasan tujuan, motivasi pegawai, dan proses kerja yang efektif. Penetapan target juga sebaiknya disertai dengan sistem penghargaan (*reward system*) untuk menjaga semangat kerja secara berkelanjutan.
3. **Optimalisasi Pembagian Tugas Berbasis Spesialisasi dan Teknologi**
Strategi adaptif seperti kerja tim, skala prioritas, dan delegasi tugas sudah dijalankan pegawai, namun sistem pembagian kerja belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pembagian tugas yang lebih berbasis spesialisasi, agar setiap pegawai menangani pekerjaan sesuai dengan bidang dan kompetensinya. Berdasarkan Teori Pembagian Kerja oleh Adam Smith (dalam Ibadurrahman, 2023), spesialisasi memungkinkan pengembangan keterampilan, efisiensi waktu, serta peningkatan kualitas hasil kerja. Selain itu, penggunaan

teknologi kerja seperti aplikasi manajemen tugas, sistem kolaborasi digital, dan otomatisasi administrasi perlu diadopsi. Teknologi tersebut dapat mengurangi pekerjaan manual dan memberi ruang bagi pegawai untuk fokus pada tugas-tugas strategis dan bernilai tambah.

Daftar Pustaka

- Afna, N., & Anwar, H. (2022). Analisis beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 72–81. <https://core.ac.uk/download/pdf/542938715.pdf>
- Andini, W., & Ratnamiasih, I. (2023). Analisis Beban Kerja Pada Pt. Bpr Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional Di Kota Subang. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa*, 4(1), 29–34. <https://doi.org/10.23969/brainy.v4i1.54>
- Arka Deva Al Asyraf, & Agustina Widodo. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253–1261. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221>
- Dani, A., & Artisti, V. N. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dalam Kinerja Karyawan Di Dinas Perumahan Dan Pemukiman Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. 6681(7), 1129–1134.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Hakim, F., Esha, D., & Latifa, L. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37058/jem.v7i1.1993>
- Ibadurrahman, A. F. (2023). *Teori Klasik Pembagian Kerja oleh Adam Smith*. New Ronanima Blog. <https://newronanima.com/blog/teori-klasik-pembagian-kerja-oleh-adam-smith>
- Julianti, Sungkono, & Kurnaman, M. M. (2024). Analisis Beban Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol*, 5(2), 4698–4707.
- 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. In *Yayasan Kita Menulis*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Malasari, Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 7338–7348. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nasution, A., & Pane, S. B. (2024). Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 18 Tahun 2021. *Ajudan: Jurnal Diseminasi Kajian Ilmu Administrasi Negara*, 2(2), 34–39. <https://doi.org/10.30743/jdikan.v2i2.9600>
- Pamungkas, G., & Anggraeni, S. (2022). Analisis Beban Kerja dan Kinerja Bidan di UPTD Puskesmas Karanganyar Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 16(1), 26–34. <https://doi.org/10.36051/jiki.v16i1.176>
- Rahayu, R. E., & Retnosary, R. (2024). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang Universitas Buana Perjuangan Karawang tentang Manajemen Pegawai Negri, Menteri

- Keuangan selaku Pejabat Pembina kompetensi Pegawai. 10(April), 1118–1127.*
- Rheznadhiya, Y. A., & Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Jurnal IKRAITH - EKONOMIKA*, 6(3), 212–220. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/3255>
- Sihaloho, R. D. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*. 9, 273–281.
- Sungkono, A. T. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PUPUK DI KARAWANG*. 4(2), 176–203.
- Utama, A. muhamad tri. (2022). *PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 9 TAHUN 2022 TENTANG TATA CARA PELAKSANAAN PENYUSUNAN KEBUTUHAN APARATUR SIPIL NEGARA*. 9, 356–363.
- Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Yusuf, M., Haryoto, C., & Nuraeni, N. H. (2023). Teori Manajemen. In J. Mardian (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI