

**Analisis Beban Kerja pada Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang**

**<sup>1</sup>Yobellika Br Depari, <sup>2</sup>Budi Rismayadi, <sup>3</sup>Wike Pertiwi**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang  
<sup>1</sup>mn20.yobellikadepari@mhs.ubpkarawang.ac.id, <sup>2</sup>budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id, <sup>3</sup>wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the workload of employees at the Karawang Regency National and Political Unity Agency. The method used is qualitative with data collection techniques using interviews. The results showed significant variations in workload between employees, with some positions having high workloads. This shows the need to evaluate and adjust the balance of workload and loss of working time to increase employee efficiency and welfare. The implication is the need for additional human resources to ensure efficiency and effectiveness in carrying out work, as well as improvements in human resource management and increasing work efficiency at the Karawang Regency National and Political Unity Agency. The focus of this research also includes human resource management and workload to ensure suitability between workload and number of employees or positions.*

**Keywords :** Workload, qualitative, BAKESBANGPOL

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan variasi yang signifikan dalam beban kerja antar pegawai, dengan beberapa jabatan memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan penyesuaian keseimbangan beban kerja serta pengoptimalan waktu kerja untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan pegawai. Implikasinya adalah perlunya penambahan sumber daya manusia untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan, serta perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dan peningkatan efisiensi kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. Fokus penelitian ini juga mencakup manajemen sumber daya manusia dan beban kerja untuk memastikan kesesuaian antara beban kerja dengan jumlah pegawai atau jabatan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kualitatif, BAKESBANGPOL

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam struktur organisasi, termasuk di lembaga pemerintah Kabupaten Karawang. Manajemen yang efektif dari sumber daya manusia membutuhkan perencanaan yang matang dan pengelolaan yang hati-hati. Proses perencanaan sumber daya manusia adalah tahapan penting dalam menetapkan arah dan standar bagi organisasi. Ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dengan kapasitas atau kebutuhan organisasi menunjukkan

kurangnya efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Wardanis (2018), perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang sesuai dengan posisi di dalam organisasi, serta untuk mengembangkan dan merawat potensi mereka.

Manusia dan organisasi saling bergantung satu sama lain. Organisasi membutuhkan kontribusi manusia sebagai pendorong utamanya, sementara manusia memerlukan organisasi sebagai sarana untuk memenuhi berbagai kebutuhan mereka dalam mencapai tujuan individu dan kolektif. Dengan demikian, peran Sumber Daya Manusia sangat vital dalam keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. (Nadia Leonita, 2020 )

Menurut Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP.M.PAN/7/2003, pelayanan publik merujuk pada segala aktivitas pelayanan yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan penerima pelayanan dan mematuhi ketentuan perundang-undangan. Pelayanan kepada masyarakat dalam bidang birokrasi dan administrasi adalah tanggung jawab Pemerintah Daerah. Untuk mencapai keberhasilan dalam memberikan pelayanan masyarakat, diperlukan perencanaan yang sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi, serta Visi dan Misi dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan bagian dari Pemerintah Daerah. Salah satu pendekatan yang digunakan oleh SKPD untuk merencanakan tindakan dan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi adalah Rencana Strategis (Renstra).

Menunjukkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Karawang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertanggung jawab dalam mendukung Bupati dalam menjalankan urusan Pemerintah Daerah dengan prinsip otonomi, terutama dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah di sektor kesatuan bangsa dan politik. Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang yaitu untuk menjaga kondusifitas wilayah Kabupaten Karawang, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memasukan empat kegiatan terkait dalam Renstra tahun 2016-2021. Pencegahan dan Penindakan Tim Saber Pungli, Penanganan Konflik Sosial, Kewaspadaan Dini Koordinasi/Konsultatif Komunikasi Intelijen Daerah Kabupaten Karawang merupakan Kegiatan yang direncanakan untuk tahun 2016-2021.

Beban kerja pada Perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi adalah istilah yang digunakan oleh Meshkati dan Hariyat (dalam Safitri, 2019). Beban kerja, menurut Munandara, merujuk pada situasi di mana suatu pekerjaan memiliki daftar tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, sambil memperhatikan baik aspek kualitas maupun kuantitasnya. Aspek kualitas mencakup kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan aspek kuantitas mengacu pada jumlah atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan.

Beban kerja disesuaikan dengan kemampuan pegawai, maka akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja di organisasi tersebut. Ketika beban kerja sesuai dengan keahlian pegawai, akan meningkatkan produktivitas kerja mereka dan memperkuat loyalitas serta hubungan kerja yang positif antara pimpinan

dan pegawai. Akibatnya, citra organisasi akan membaik dalam proses pengembangannya. (Nugroho, 2021).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. Dalam pekerjaan yang tidak sesuai atau beban kerja yang di diberikan kepada pegawai lain menjadi sebuah masalah sehingga membuat pekerjaan selesai dengan ketidakpahaman dan ketidak sesuaian pekerja, hal tersebut disebabkan karena penetapan posisi atau jabatan yang kosong, dalam hal ini bisa menjadi faktor salah satu beban pekerjaan yang membuat pegawai menjadi kesusahan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan yang diampu sesuai dengan jabatannya. Kurangnya Sumber Daya Manusia menjadi masalah dalam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang sehingga menimbulkan beban kerja yang meningkat bagi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas menjelaskan, Sumber Daya Manusia pada organisasi bisa saling terikat sehingga memberikan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan dan saling membutuhkan. Salah satunya pada Organisasi di Instansi Pemerintah Kabupaten Karawang pada bidang Kesatuan Bangsa dan politik atau yang lebih dikenal sebagai BAKESBANGPOL (Badan Kesatuan Bangsa dan Politik). Pada BAKESBANGPOL Kabupaten Karawang memiliki suatu permasalahan di SDM (Sumber Daya Manusia) yang kurang sehingga membuat pegawai lain mengerjakan pekerjaan tambahan yang tidak sesuai sehingga beban kerja yang pegawai dapat diluar kapasitas dan kemampuan pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh (Suryanto, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh hasil negatif terhadap tenaga kerja yang tidak signifikan dan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu & Nugraha, 2023) bahwa beban kerja berpengaruh hasil positif terhadap mental karyawan yang signifikan.

Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana permasalahan Beban Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. Dan mengetahui bagaimana kesesuaian antara Beban Kerja dengan jumlah Pegawai atau jabatan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu disiplin atau metode untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efisien dan efektif, serta memanfaatkannya secara optimal guna mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Melayu SP. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hadi et al., 2018)

Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki oleh individu untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Rivai, sebagaimana dijelaskan oleh Fachrurazi dkk. (2022), mendefinisikan SDM sebagai individu yang memiliki kesiapan, motivasi,

dan keterampilan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Prasetyo dan kolega (Amruddin dkk., 2023) menggambarkan SDM sebagai individu yang merupakan aset yang harus dipersiapkan untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan keterampilannya. Dari rangkaian definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa SDM adalah individu yang memiliki kapasitas dan keterampilan yang dapat memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. (Rismayadi & Pertiwi, 2023). Perbaikan yang paling penting terletak pada manajemen sumber daya manusia karena SDM merupakan faktor kunci dalam operasional perusahaan. (Rismayadi, 2016)

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disintesakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mengatur hubungan antara individu atau kelompok agar memiliki kemauan, kesiapan, dan kemampuan dalam mengatur sebuah organisasi atau perusahaan agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai.

## **Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam organisasi termasuk memeriksa hubungan interpersonal, teknik pemecahan masalah, keputusan kepemimpinan, komunikasi, motivasi. Memahami dan memprediksi kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting, begitu juga dengan menentukan bagaimana berbagai faktor seperti budaya organisasi, kepatuhan terhadap kebijakan, dan struktur organisasi mempengaruhi kinerja tersebut. (Melati et al., 2023)

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesakan bahwa perilaku organisasi termasuk dibidang studi yang meyelidiki dampak yang dimiliki kelompok ataupun individu dalam meningkatkan kinerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dalam hal kualitas dan kuantitas. Sesuai dengan konsep beban kerja, seperti yang diungkapkan oleh Menpan (1997), beban kerja merujuk pada serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Hal ini membantu dalam memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja karyawan. (Dr. Ir. Suradi, ST., 2023) Kinerja adalah istilah yang umum digunakan oleh manajer atau pemimpin untuk menggambarkan situasi organisasi atau perusahaan yang mereka pimpin. Setiap tahun, mereka menyusun laporan mengenai kinerja perusahaan yang mencakup rencana kerja, pencapaian, status sumber daya, serta tantangan atau peluang yang dihadapi. (Pertiwi, W., & Nurhikmah, 2018). menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. (Pertiwi & Savitri, 2021). Kinerja karyawan merupakan pilar terpenting dalam organisasi. (Rismayadi & , Sumarni, NeniPutri Utami, 2022)

Perilaku organisasi dalam kinerja juga dapat mempengaruhi beban kerja yang memiliki dampak yang signifikan, seperti karyawan mendapat dukungan, termotivasi, dan puas dengan pekerjaannya sehingga mampu mengatasi beban kerja yang didapat.

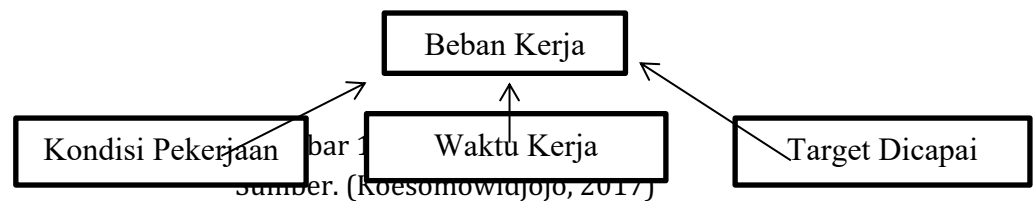
### Beban Kerja

Beban kerja dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari keterbatasan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Saat menjalankan tugas-tugas tersebut, karyawan mungkin mampu menyelesaikannya pada tingkat tertentu. Namun, jika keterbatasan individu tersebut menghambat pencapaian hasil yang diharapkan, maka akan terjadi ketidaksesuaian antara ekspektasi terhadap kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. Ketidaksesuaian ini berpotensi menyebabkan kegagalan dalam kinerja. (Rijanti, 2020)

Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang diberikan kepada pekerja dengan batas waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, maka akan terjadi ketidakseimbangan antara ekspektasi terhadap kemampuan mereka dengan kapasitas yang dimiliki. Menurut Koesmowidjojo (dalam Tresnawati, 2020), Beban kerja mencakup serangkaian tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia (pekerja atau pegawai) untuk diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. (Kurnia et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan kemampuan pegawai, guna mencapai hasil yang berkualitas dan mencapai target pekerjaan.

### Kerangka Berpikir



Kerangka Berpikir adalah konseptualisasi teoritis yang menghubungkan berbagai faktor yang dianggap penting dalam suatu masalah. Sebuah kerangka konseptual yang solid akan memberikan penjelasan teoritis mengenai keterkaitan antara variabel-variabel yang sedang diselidiki. Dalam konteks penelitian ini, peneliti memusatkan perhatian pada Analisis Beban Kerja pada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang.

Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori berkaitan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Kondisi kerja, yang mengacu pada pemahaman yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, menjadi faktor penting. Pengaturan waktu kerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dapat mengurangi beban kerja bagi karyawan. Penetapan target yang harus dicapai membutuhkan pengaturan waktu untuk menyelesaikan volume pekerjaan tertentu yang berbeda bagi setiap karyawan.

## **Proposisi Penelitian**

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Proposisi juga diperlukan untuk menetapkan dan membuktikan sesuatu dari hasil dan pemahaman tertentu (Lubis et al., 2023). Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proposisi penelitian perlu diketahui bahwa analisis beban kerja yang dilakukan penting perannya dalam menunjang waktu kerja pegawai dalam meningkatkan target yang dicapai dan meningkatkan kinerja pada pegawai KESBANGPOL.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. Pendekatan pengumpulan data melibatkan triangulasi, yaitu gabungan wawancara dan observasi, dengan tujuan mendapatkan data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sampel terdiri dari 16 orang, dengan 9 orang memiliki jabatan dan 7 orang memiliki jabatan fungsional. Kelompok sampel terdiri dari 5 orang, termasuk Kepala Badan KESBANGPOL, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Bendahara, Kepala Bidang Ideologi Dan Wawasan Kebangsaan, dan Analis Wawasan Kebangsaan. Observasi dilakukan untuk memeriksa proses-proses yang terjadi, sedangkan wawancara dilakukan dengan responden yang memiliki jabatan yang sedang diteliti. Salah satu dari mereka, yaitu Kepala Sub Bagian Umum, berperan sebagai informan kunci untuk mendapatkan data yang akurat. Pedoman wawancara disiapkan untuk memandu jalannya wawancara, meskipun peneliti juga menggunakan teknik wawancara dan observasi secara fleksibel untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Metode penelitian kualitatif meliputi perencanaan penelitian hingga penyajian hasil. Dalam penelitian kualitatif, metode yang umum digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam terhadap suatu fenomena dan mengaitkannya dengan situasi yang serupa. Penelitian kualitatif tidak berfokus pada statistik, namun lebih pada pengumpulan data, analisis, dan interpretasi. (Albi Anggito, 2018).

Dengan metode yang digunakan pada peneliti ini adalah cara untuk mengumpulkan data dan informasi, dalam bentuk observasi pada tempat yang diteliti sehingga mendapat dan mengetahui informasi mengenai fenomena yang terjadi pada tempat yang diteliti dengan cara mewawancarai narasumber dengan menggunakan alat yang disediakan oleh peneliti yaitu alat tulis, handphone sebagai alat perekam dan dokumentasi.

Instrumen dalam penelitian ini, alat yang digunakan berupa wawancara, sebuah proses dialog yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi dari informan. Alat ini dikenal sebagai pedoman wawancara. Dalam pelaksanaannya, wawancara bersifat terstruktur, di mana pewawancara mengikuti pedoman yang berisi garis besar topik-topik yang akan dibahas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil yang diberikan berupa observasi, wawancara dan pengumpulan data beban kerja pegawai di badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten karawang. Dengan adanya data ini memberikan hasil dari jumlah beban yang diberikan 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, dan hasil wawancara dan observasi menjadi salah satu untuk menentukan hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kondisi pekerjaan yang ada di BAKESBANGPOL secara umum baik dalam mendukung keseimbangan dan kehidupan pekerjaan maupun pribadi, namun untuk kondisi pekerjaan dalam jumlah pegawai yang ada di BAKESBANGPOL Kab. 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 BAKESBANGPOL Kab. Karawang untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pada pegawai sehingga tidak menyebabkan beban kerja berlebih dan menimbulkan stress kerja dan kelelahan secara fisik.

**Tabel 1. Perbandingan Beban Kerja dengan Beban Realisasi**

No	Nama Jabatan	Jumlah Beban kerja selama 1tahun	Beban Realisasi selama 1tahun
1	Kepala Badan	198	358
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	484	847
3	Bendahara	738	1.572
4	Kepala Seksi Bina Ideologi Dan Wawasan Kebangsaan	270	178
5	Analisis Wawasan Kebangsaan	156	168
6	Kepala Seksi Ketahanan Seni, Budaya, Agama, Masyarakat	300	167
7	Analisis Masyarakat	168	168
8	Kepala Seksi Bina Hubungan Antar Lembaga	356	681
9	Analisis Hubungan Antar Lembaga	240	253

sumber: arsip BAKESBANGPOL

Dari data yang diberikan, terdapat dua kolom yang penting untuk diperhatikan, yaitu "Jumlah Beban Kerja selama 1 tahun" dan "Beban Realisasi selama 1 tahun". Kolom pertama menunjukkan jumlah beban kerja yang diharapkan untuk dilakukan oleh setiap jabatan dalam satu tahun, sementara kolom kedua menunjukkan beban kerja yang benar-benar terjadi atau direalisasikan dalam satu tahun.

Dari hasil perbandingan antara jumlah beban kerja yang diharapkan dan beban realisasi, kita bisa melihat sejumlah perbedaan antara keduanya. Beban realisasi lebih tinggi daripada beberapa jabatan, sementara pada jabatan lain, beban realisasi lebih rendah dari. Ini menunjukkan beberapa hal:

1. **Overload:** Beberapa jabatan mengalami beban kerja yang lebih tinggi dari yang diestimasi. Misalnya, Kepala Badan, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan Bendahara memiliki beban kerja realisasi yang jauh melebihi estimasi. Hal ini bisa menandakan bahwa pekerjaan tambahan mungkin telah dialokasikan kepada mereka, atau mungkin perlu ada peninjauan ulang terhadap bagian tugas.
2. **Underload:** Di sisi lain, ada jabatan seperti Kepala Seksi Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan serta Kepala Seksi Ketahanan Seni, Budaya, Agama, Kemasyarakatan yang memiliki beban kerja realisasi yang lebih rendah dari yang diperkirakan. Hal ini mungkin menunjukkan adanya efisiensi dalam pelaksanaan tugas atau kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan dalam hal tanggung jawab.

Dari hasil, terlihat bahwa terdapat selisih yang cukup besar antara jumlah beban kerja yang direncanakan dan beban kerja yang terealisasi dalam satu tahun. Beberapa posisi jabatan bahkan menunjukkan angka beban realisasi yang jauh melebihi jumlah beban kerja yang direncanakan, seperti Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Bendahara.

Hal ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan terjadi ketidakseimbangan antara alokasi sumber daya manusia (SDM) dengan beban kerja yang ada. Jika beban kerja melebihi kapasitas yang direncanakan, hal ini dapat mengakibatkan stres dan penurunan produktivitas bagi karyawan, 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 efisiensi, 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 efisiensi kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan perbandingan antara jumlah beban kerja yang direncanakan dan beban realisasi selama satu tahun, dapat disimpulkan bahwa organisasi membutuhkan penyesuaian dalam alokasi sumber daya manusia. Terdapat kebutuhan untuk menambahkan satu hingga dua pegawai baru untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas yang ada.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Albi Anggito, J. S. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dr. Ir. Suradi, ST., M. (2023). *Beban Kerja*. Nas Media Pustaka.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Beban\\_Kerja/-yCwEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Beban_Kerja/-yCwEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Deepublish.  
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugm1Twmqr6Ya9ITLRHYA6ieji0>
- Kurnia, O., Lapotulo, N., Simatupang, D. T., & Hermawati, N. N. (2023). Analisis beban kerja room attendant di asialink hotel kota Batam. *Journal of Tourism and Economic*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.36594/jtec.v6i1.183>
- Lubis, N. S., Farleni, F., Juansah, D. E., & Nulhakim, L. (2023). Proposisi, Logika dalam Berpikir Sebagai Dasar Penalaran Ilmiah dalam Menghasilkan Pengetahuan Baru. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 6(2), 276–283. <https://doi.org/10.23887/jfi.v6i2.56233>
- Melati, P., Wanto, D., & Kusen, K. (2023). Kriteria Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif. *Jurnal Literasiologi*, 9(4), 168–180. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4.554>
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Pasaribu, T. G., & Nugraha, A. E. (2023). Identifikasi dan Analisis Beban Kerja Mental Karyawan menggunakan Metode NASA TLX di PT XYZ. *Jurnal Serambi Engineering*, 8(2), 5650–5658. <https://doi.org/10.32672/jse.v8i2.5736>
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin 2018*, 1(September), 187–191. <http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/288/244>
- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 63–77.
- Rijanti, C. S. dan T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Rismayadi, B. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Rismayadi, B., & , Sumarni, NeniPutri Utami, A. (2022). Pengaruh Kompetensi

Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Jatisari. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 96–104.  
<https://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/view/390>

Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). *Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang*. 4(6), 7338–7348.

Suryanto, H. (2020). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan*, 3(1), 29–35.  
<https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514>