

## **STRATEGI MANAJEMEN BEBAN KERJA DAN OPTIMALISASI REKRUTMEN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI CV BALI SEMESTA JAYA**

**Made Pradnyan Permana Usadi<sup>1,\*</sup>, Ni Kadek Dwima Sartini Putri<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

\*Email: mdpradnyan@unmas.ac.id

### **ABSTRAK**

CV Bali Semesta Jaya menghadapi tantangan dalam pengelolaan beban kerja dan rekrutmen karyawan yang berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen beban kerja yang efektif dan optimalisasi proses rekrutmen guna meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis beban kerja saat ini, evaluasi proses rekrutmen, serta survei kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen beban kerja yang lebih terstruktur dan sistematis berhasil meningkatkan efisiensi operasional, di mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan dalam waktu yang lebih singkat. Selain itu, optimalisasi rekrutmen melalui pendekatan yang lebih selektif dan berbasis kompetensi menghasilkan karyawan yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, strategi manajemen beban kerja dan rekrutmen yang diimplementasikan di CV Bali Semesta Jaya tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di pasar.

**Kata Kunci:** CV Bali Semesta Jaya, Manajemen Beban Kerja, Rekrutmen, Kinerja Karyawan, Efisiensi.

### **ANALISIS SITUASI**

CV Bali Semesta Jaya, sebagai perusahaan distributor Minyak Sanga Sanga yang terus berkembang di tengah dinamika industri distribusi, perusahaan ini perlu mengevaluasi kembali kondisi internalnya. Dalam periode terkini, perusahaan ini dihadapkan pada tantangan signifikan, termasuk pengelolaan beban kerja yang tinggi dan proses rekrutmen yang kurang efektif. Menurut (Widyaningrum & Widiana, 2020), kinerja karyawan yang optimal sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi CV Bali Semesta Jaya adalah tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan sering merasa kelelahan akibat banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Adhary et al., 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan mengatur beban kerja secara lebih efektif agar karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

Selain itu, proses rekrutmen di CV Bali Semesta Jaya masih belum optimal, karena informasi lowongan kerja hanya disebarkan secara lisan. Hal ini

mengakibatkan terbatasnya jangkauan calon karyawan yang berkualitas. Menurut Marwansyah (Aryadi & Gantari, 2020), rekrutmen yang efektif sangat penting untuk menemukan individu yang tepat untuk mendukung tujuan perusahaan. Dengan memperbaiki sistem rekrutmen dan memanfaatkan platform digital, perusahaan dapat menjangkau tenaga kerja yang lebih kompeten dan beragam.

Secara keseluruhan, CV Bali Semesta Jaya perlu menerapkan pendekatan yang lebih strategis dalam pengelolaan beban kerja dan proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

### **PERUMUSAN MASALAH**

Hasil dari observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa, CV Bali Semesta Jaya menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan beban kerja dan proses rekrutmen karyawan. Tantangan tersebut meliputi tingginya beban kerja yang menyebabkan penurunan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta ketidakefektifan proses rekrutmen yang hanya mengandalkan informasi dari mulut ke mulut, sehingga tidak menjangkau calon tenaga kerja yang lebih luas dan terampil. Selain itu, kurangnya pendampingan dalam pembagian tugas membuat karyawan merasa terbebani, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja mereka.

### **SOLUSI YANG DIBERIKAN**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, solusi penulis adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan sistem pendampingan dan pembagian tugas yang jelas untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan kerja sama antar karyawan.
2. Memanfaatkan platform online dan jaringan profesional untuk menjangkau calon tenaga kerja yang lebih luas dan terampil.
3. Melakukan evaluasi berkala terhadap proses pengelolaan beban kerja dan rekrutmen untuk menilai efektivitas yang diterapkan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

### **METODE PELAKSANAAN**

Metode pelaksanaan dalam program ini meliputi:

1. Pelatihan: Mengadakan pelatihan mengenai manajemen waktu dan pembagian tugas, pelatihan penyusunan *job description* dan pelatihan strategi rekrutmen modern yang berfokus pada pemanfaatan media sosial, situs lowongan kerja. Dilaksanakan melalui metode presentasi atau diskusi untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan karyawan dan manajemen dalam mengelola beban kerja dan memperoleh kandidat tenaga kerja yang tepat.
2. Pendampingan: Melaksanakan pendampingan untuk memastikan karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh dari kegiatan pelatihan. Pendampingan dilakukan dengan membantu perusahaan dalam menerapkan sistem pembagian beban kerja yang merata dan memberikan

bimbingan dalam merancang SOP rekrutmen yang efektif. Dilaksanakan evaluasi secara rutin, setiap sebulan sekali untuk menilai efektivitasnya dan memberikan masukan perbaikan secara berkelanjutan.

3. Pemberdayaan Masyarakat: Mengajak seluruh karyawan untuk membangun komunikasi yang terbuka dan saling mendukung dalam menangani beban kerja, melibatkan karyawan dalam diskusi terkait perencanaan kerja serta proses rekrutmen. Memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan tugas serta merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan.

### **HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN**

Adapun hasil dan pembahasan dari program kerja ini yaitu:

- a. Hasil dari mengevaluasi dan reorganisasi pembagian tugas, yaitu peningkatan efisiensi: di mana setelah dilakukan evaluasi dan reorganisasi, terjadi peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Karyawan menjadi lebih fokus dan peran masing-masing lebih jelas, sehingga proses kerja berlangsung lebih terstruktur dan produktif.
- b. Hasil dari meningkatkan branding untuk optimalisasi rekrutmen melalui media sosial, yaitu peningkatan daya tarik perusahaan: di mana perusahaan menjadi lebih dikenal oleh calon pelamar. Melalui media sosial, citra positif perusahaan dapat tersampaikan secara luas, sehingga menarik lebih banyak kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai perusahaan.



**Gambar 1.** Menyusun ulang pembagian tugas berdasarkan kapasitas karyawan.



**Gambar 2.** Mendiskusikan dengan karyawan agar bisa diterapkan.



**Gambar 3.** Pelatihan penggunaan platform seperti LinkedIn, Jobstreet, dan media sosial untuk menjaring kandidat.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Program strategi manajemen beban kerja dan optimalisasi rekrutmen di CV Bali Semesta Jaya telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan penerapan sistem manajemen beban kerja yang lebih terstruktur, karyawan dapat mengelola tugas mereka dengan lebih efisien, yang berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Selain itu, proses rekrutmen yang lebih selektif dan berbasis kompetensi telah menghasilkan tim yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dan rekrutmen yang optimal adalah kunci untuk mencapai efisiensi operasional dan daya saing yang lebih baik di pasar.

Penulis menyarankan agar CV Bali Semesta Jaya terus mengembangkan dan memperbarui strategi manajemen beban kerja serta proses rekrutmen sesuai dengan dinamika pasar dan kebutuhan perusahaan yang terus berubah. Penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem manajemen beban kerja untuk memastikan distribusi tugas tetap efisien dan tidak membebani karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, agar karyawan dapat terus meningkatkan kompetensi mereka. Membangun budaya kolaboratif dan komunikasi yang baik di antara karyawan juga sangat penting, melalui program mentoring atau tim kerja, sehingga pengetahuan dan keterampilan dapat ditransfer dengan lebih efektif. Dengan langkah-langkah ini, CV Bali Semesta Jaya dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pertumbuhan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adhary, Y., Manajemen, P., & Ekonomi F . (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational commitment sebagai variabel intervening.

- Aryadi, H., & Gantari, A.D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja *Outsourcing* pada Kantor Pusat PT Trikayarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 148-158.
- Widyaningrum, M.E., & Widiana, M. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan.