


# Strategi Adaptif Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Keterbatasan Tenaga Kerja pada Perusahaan

<sup>1)</sup>Mu'arif Mu'arif\*, <sup>2)</sup>Zahra Yuliani, <sup>3)</sup>Salsabila Azahra

<sup>1,2,3)</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia  
Email Corresponding: [muarif@uinjkt.ac.id](mailto:muarif@uinjkt.ac.id)\*

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Kata Kunci:</b> Manajemen SDM Adaptif Struktur Kerja Berbasis Kompetensi Kepemimpinan Partisipatif Pengembangan Kompetensi Karyawan Ketahanan Organisasi</p>	<p>Keterbatasan jumlah tenaga kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan kecil dan menengah dalam menjaga stabilitas operasional dan kinerja organisasi. Kondisi ini juga dialami oleh PT Bizpro yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia sehingga memerlukan strategi pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan adaptif. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memberikan pendampingan dalam optimalisasi manajemen sumber daya manusia guna membantu perusahaan menjaga stabilitas organisasi pada kondisi keterbatasan tenaga kerja. Metode yang digunakan meliputi identifikasi permasalahan mitra, observasi langsung selama kegiatan magang selama empat bulan, diskusi dan wawancara informal dengan pihak manajemen, serta pendampingan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Pelaksanaan kegiatan difokuskan pada penguatan pengelolaan sumber daya manusia melalui optimalisasi struktur kerja berbasis kompetensi, sistem pengendalian kinerja berorientasi hasil, kepemimpinan partisipatif, pengembangan kompetensi karyawan, serta pemanfaatan program magang sebagai alternatif pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa mitra memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan humanis serta mampu mengoptimalkan pembagian tugas kerja secara lebih efektif. Penerapan strategi tersebut berkontribusi dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan meskipun berada dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja.</p>
<p><b>Keywords:</b> Adaptive Human Resource Management Competency-Based Work Structure Participatory Leadership Employee Competency Development Organizational Resilience</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p>The limited number of employees is one of the common challenges faced by small and medium-sized enterprises in maintaining operational stability and organizational performance. This condition is also experienced by PT Bizpro, which has limited human resources and therefore requires effective and adaptive workforce management strategies. This community service activity aims to provide assistance in optimizing human resource management to help the company maintain organizational stability under conditions of limited workforce. The methods used include problem identification with partners, direct observation during a four-month internship period, discussions and informal interviews with company management, as well as mentoring in formulating more effective human resource management strategies. The implementation of the activity focused on strengthening human resource management through the optimization of competency-based work structures, results-oriented performance control systems, participatory leadership, employee competency development, and the utilization of internship programs as an alternative solution to meet workforce needs. The results show that the partner gained a better understanding of adaptive and humanistic human resource management strategies and was able to optimize task distribution more effectively. The implementation of these strategies contributes to maintaining the company's operational stability despite the limitations in workforce availability.</p> <p style="text-align: right;">This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">CC-BY-SA</a> license.</p> 

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi elemen fundamental dalam pengembangan dan keberhasilan suatu organisasi. Dalam dinamika dunia industri yang terus mengalami perubahan, keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang organisasi tidak hanya ditentukan oleh kekuatan modal dan teknologi, tetapi sangat bergantung pada kualitas manusia yang mengelolanya (Lailatunnajah, 2023). Pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan

menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas operasional, terutama di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengoptimalkan kontribusi individu-individu yang tergabung dalam tim kerja menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Nurwanda, 2023). Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan daya saing dan ketahanan organisasi dalam jangka panjang. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif, kompeten, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam memastikan bahwa potensi SDM dapat dimanfaatkan secara optimal. Kualitas, keterampilan dan kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap efisiensi, produktivitas serta inovasi organisasi (Basuki, 2023). MSDM tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif, melainkan sebagai sistem pengelolaan yang komprehensif yang mencakup proses rekrutmen dan seleksi yang tepat, pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan, hingga penilaian kinerja dan pemberian penghargaan yang adil. Pengelolaan SDM yang efektif dengan pendekatan yang sistematis akan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Violita Grace et al., 2024). Sejalan dengan perkembangan tersebut, pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia menjadi semakin relevan, khususnya bagi organisasi yang memiliki keterbatasan sumber daya internal. MSDM strategis menekankan keselarasan antara kebijakan pengelolaan SDM dengan strategi bisnis organisasi, sehingga setiap individu dalam organisasi mampu memberikan nilai tambah yang berkelanjutan.

Penerapan strategi manajemen SDM yang tepat menjadi semakin penting ketika organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk keterbatasan jumlah tenaga kerja sebagaimana yang banyak dialami oleh perusahaan rintisan atau *startup*. Strategi MSDM yang efektif harus selaras dengan visi, misi dan nilai-nilai organisasi agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Azijudin et al., 2025). Pengembangan budaya kerja yang positif, inklusif, dan inovatif menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, khususnya ketika organisasi dituntut untuk tetap stabil dengan jumlah karyawan yang terbatas (Ginting, 2024). Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada perusahaan berskala besar dengan ketersediaan tenaga kerja yang relatif memadai, sehingga kajian mengenai optimalisasi MSDM perusahaan dengan keterbatasan tenaga kerja masih memerlukan pendalaman lebih lanjut.

Keberlanjutan organisasi dalam kondisi keterbatasan jumlah tenaga kerja sangat ditentukan oleh ketepatan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola potensi yang dimiliki setiap karyawan. Dengan manajemen sumber daya yang tepat, perusahaan tidak bergantung pada kuantitas tenaga kerja, melainkan pada kualitas kontribusi yang dihasilkan (Fajriah, 2025). Selain itu, pengelolaan SDM yang efektif mendorong terciptanya keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan. Pertumbuhan organisasi pada hakikatnya tidak hanya berorientasi pada pencapaian finansial, tetapi juga pada pengembangan karyawan sebagai aset strategis (Disa Halsu, Hawignyo, 2022).

Dalam menghadapi dinamika pasar yang cepat berubah, strategi MSDM yang adaptif dan responsif menjadi kunci untuk mempertahankan stabilitas dan keberlanjutan organisasi, khususnya pada perusahaan dengan sumber daya manusia yang terbatas (Abdullah, 2017). Dalam kondisi persaingan yang semakin ketat, kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi dan kompeten menjadi faktor krusial. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif perlu mencakup program retensi karyawan yang terencana, seperti penerapan sistem penghargaan, program mentorship, serta penyediaan jalur pengembangan karier yang jelas (Joesyiana, Basriani, Rifa, & Susanti, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan strategi manajemen sumber daya manusia dalam menekan tingkat turnover karyawan sangat dipengaruhi oleh ketepatan organisasi dalam mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan SDM. Perencanaan tersebut umumnya didasarkan pada analisis pasar tenaga kerja, proyeksi pertumbuhan perusahaan, serta keselarasan dengan strategi bisnis jangka panjang. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa penerapan sistem kompensasi yang adil, penyediaan jalur pengembangan karier yang jelas, komunikasi organisasi yang terbuka, dan gaya kepemimpinan partisipatif merupakan elemen kunci dalam menciptakan loyalitas dan komitmen karyawan (Fajriah, 2025).

Sejalan dengan hal tersebut, (Rodiah et al., 2025) menegaskan bahwa perencanaan human capital yang terintegrasi dengan visi dan misi perusahaan mampu membentuk lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif,

dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Pendekatan ini terbukti berkontribusi positif dalam mendukung pertumbuhan serta meningkatkan daya saing perusahaan, khususnya di industri digital. Selain itu, (Azijudin et al., 2025) menekankan bahwa keberhasilan retensi karyawan sangat bergantung pada penerapan strategi manajemen SDM yang komprehensif dan berorientasi pada kebutuhan karyawan, seperti komunikasi yang transparan, kesempatan pengembangan diri, serta sistem penghargaan yang proporsional.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan selama pelaksanaan kegiatan magang di PT Bizpro, ditemukan bahwa perusahaan menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterbatasan jumlah tenaga kerja. Beberapa karyawan harus menjalankan lebih dari satu fungsi pekerjaan sehingga pembagian tugas belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja yang tidak seimbang apabila tidak dikelola dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif. Di sisi lain, sebagai perusahaan yang sedang berkembang, PT Bizpro tetap dituntut untuk menjaga stabilitas operasional, kualitas layanan, serta produktivitas kerja karyawan. Idealnya, perusahaan memiliki jumlah tenaga kerja yang memadai dengan pembagian tugas yang jelas dan sistem pengelolaan kinerja yang terstruktur. Namun pada kondisi aktual, keterbatasan jumlah tenaga kerja mengharuskan perusahaan mengoptimalkan potensi setiap karyawan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif, fleksibel, dan berbasis kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan upaya pendampingan dan analisis terhadap strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan agar stabilitas organisasi tetap terjaga meskipun berada dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja.

Kebaruan ilmiah dari artikel ini terletak pada fokus analisis terhadap optimalisasi manajemen sumber daya manusia sebagai strategi utama dalam menjamin stabilitas perusahaan pada kondisi keterbatasan tenaga kerja. Penelitian ini menekankan pendekatan MSDM yang adaptif, humanis, dan berorientasi pada pengembangan manusia sebagai aset strategis organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian ini dirumuskan pada bagaimana peran dan strategi manajemen sumber daya manusia dapat dioptimalkan untuk menjaga stabilitas perusahaan dalam kondisi keterbatasan jumlah tenaga kerja. Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut memperkuat argumen bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam mendorong pertumbuhan organisasi, menjaga stabilitas tenaga kerja, dan memastikan keberlanjutan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan strategi manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penentu stabilitas perusahaan dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja di PT Bizpro, dengan harapan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis bagi pengembangan konsep dan penerapan manajemen SDM, khususnya pada perusahaan dengan struktur sumber daya manusia yang terbatas. Dengan demikian, artikel ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi perusahaan kecil dan menengah dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi di tengah keterbatasan tenaga kerja.

## II. MASALAH

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bizpro dengan latar belakang permasalahan keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang menyebabkan beberapa karyawan menjalankan lebih dari satu fungsi pekerjaan sekaligus. Kondisi ini terjadi karena jumlah tenaga kerja yang tersedia belum sepenuhnya sebanding dengan kebutuhan operasional perusahaan. Dalam praktiknya, beberapa posisi pekerjaan harus dirangkap oleh karyawan yang sama sehingga pembagian tugas belum sepenuhnya optimal dan berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja apabila tidak dikelola secara sistematis. Berdasarkan hasil observasi awal selama pelaksanaan kegiatan magang dan pengabdian kepada masyarakat di PT Bizpro, ditemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih menghadapi beberapa tantangan, khususnya dalam aspek pengaturan struktur kerja, sistem pelaksanaan tugas, serta pengembangan kompetensi karyawan. Beberapa karyawan harus menjalankan lebih dari satu peran pekerjaan sehingga diperlukan pengelolaan struktur kerja yang lebih adaptif dan berbasis kompetensi agar setiap individu dapat bekerja secara efektif sesuai kapasitas dan keahliannya.

Selain itu, sistem pelaksanaan tugas dan pengendalian kinerja juga memerlukan penguatan agar tanggung jawab kerja dapat dijalankan secara lebih terstruktur dan berorientasi pada hasil. Dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja, kepemimpinan yang humanis dan partisipatif menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas organisasi, karena pendekatan kepemimpinan yang terbuka dan kolaboratif mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, perusahaan juga menghadapi tantangan dalam menjaga keberlanjutan sumber daya manusia melalui strategi rekrutmen yang tepat serta pengembangan kompetensi karyawan. Dukungan terhadap pendidikan dan fleksibilitas studi bagi karyawan

menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Selain itu, pemanfaatan program magang juga menjadi alternatif strategi dalam membantu perusahaan memenuhi kebutuhan tenaga kerja sekaligus memberikan pengalaman kerja bagi mahasiswa. Tidak kalah penting, aspek kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan juga memiliki peran signifikan dalam menjaga stabilitas perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan meskipun perusahaan berada dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, maka permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana optimalisasi struktur kerja berbasis kompetensi dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja di PT Bizpro?
2. Bagaimana penerapan sistem pelaksanaan tugas dan pengendalian kinerja berbasis tanggung jawab dan hasil di PT Bizpro?
3. Bagaimana peran kepemimpinan humanis dan partisipatif sebagai pilar stabilitas organisasi?
4. Bagaimana penerapan rekrutmen inklusif dan pengembangan kompetensi sebagai strategi penguatan stabilitas SDM?
5. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia melalui dukungan pendidikan dan fleksibilitas studi bagi karyawan?
6. Bagaimana pemanfaatan program magang sebagai strategi pendukung manajemen sumber daya manusia di PT Bizpro?
7. Bagaimana peran kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan dalam menjaga stabilitas perusahaan?



Gambar 1. Lokasi PT Bizpro

### III. METODE

Metode yang digunakan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis praktik manajemen sumber daya manusia dalam menjaga stabilitas perusahaan pada kondisi keterbatasan tenaga kerja di PT Bizpro. Data diperoleh melalui observasi langsung selama pelaksanaan program magang selama empat bulan, di mana penulis terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan sehingga memungkinkan pengamatan intensif terhadap pembagian kerja, struktur organisasi, beban kerja karyawan, serta mekanisme koordinasi dan pengambilan keputusan. Selain itu, data pendukung juga dikumpulkan melalui wawancara informal dengan karyawan dan pimpinan perusahaan serta studi dokumen terhadap dokumen internal perusahaan.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian dilakukan melalui beberapa tahapan yang meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap persiapan, penulis melakukan observasi awal untuk mengidentifikasi kondisi pengelolaan sumber daya manusia di PT Bizpro. Observasi dilakukan dengan mengamati struktur organisasi, pembagian tugas kerja, serta dinamika kerja karyawan dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja. Selain itu, dilakukan komunikasi awal dengan pihak pimpinan perusahaan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui keterlibatan langsung penulis dalam kegiatan operasional perusahaan selama program magang berlangsung. Pada tahap ini dilakukan pengamatan terhadap praktik pengelolaan sumber daya manusia, diskusi serta wawancara informal dengan karyawan dan pimpinan perusahaan, serta pendampingan dalam mengidentifikasi strategi pengelolaan SDM yang dapat diterapkan untuk menjaga stabilitas perusahaan. Kegiatan ini juga mencakup analisis terhadap pembagian tugas karyawan,

sistem pengendalian kinerja, serta strategi pengembangan kompetensi karyawan dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja.

Tahap evaluasi dilakukan secara kualitatif melalui refleksi bersama pihak perusahaan serta pengamatan terhadap efektivitas praktik pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan selama kegiatan pengabdian. Hasil evaluasi ini digunakan untuk mengidentifikasi strategi pengelolaan SDM yang dinilai efektif dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan meskipun berada dalam kondisi keterbatasan jumlah tenaga kerja. Sasaran kegiatan pengabdian melibatkan karyawan dan pimpinan perusahaan yang berperan langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia. Materi kegiatan berfokus pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan struktur kerja berbasis kompetensi, sistem pengendalian kinerja, pengembangan kompetensi karyawan, serta strategi pengelolaan tenaga kerja yang adaptif dalam kondisi keterbatasan sumber daya manusia.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, kegiatan ini dilaksanakan melalui keterlibatan langsung penulis dalam aktivitas operasional PT Bizpro selama masa magang, yang mencakup observasi, pendampingan kerja, serta partisipasi dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mendukung efektivitas pengelolaan SDM dan menjaga stabilitas operasional perusahaan dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja. Hasil pengamatan selama empat bulan pelaksanaan magang di PT Bizpro menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah sumber daya manusia tidak menjadi penghambat bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas operasional dan kinerja organisasi. PT Bizpro justru mampu mengelola tenaga kerja yang terbatas secara optimal melalui penerapan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia. Ringkasan temuan kegiatan pengabdian serta dampaknya terhadap pengelolaan sumber daya manusia di PT Bizpro dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Kegiatan Pengabdian dan Dampaknya terhadap Pengelolaan SDM di PT Bizpro

Kegiatan/Aspek Pengamatan	Temuan Utama	Dampak terhadap Perusahaan
Optimalisasi struktur kerja	Karyawan menjalankan beberapa fungsi kerja sesuai kompetensi	Operasional tetap berjalan meskipun jumlah tenaga kerja terbatas
Sistem pelaksanaan tugas	Tugas berbasis target dan tenggat waktu	Penyelesaian pekerjaan lebih terarah dan terukur
Kepemimpinan partisipatif	Komunikasi terbuka antara CEO dan karyawan	Meningkatkan keterlibatan dan komitmen kerja
Rekrutmen inklusif	Perusahaan membuka peluang bagi berbagai latar belakang	Memperluas sumber tenaga kerja potensial
Dukungan pendidikan	Karyawan diberi kesempatan melanjutkan studi	Loyalitas dan motivasi kerja meningkat
Program magang	Mahasiswa membantu pekerjaan operasional	Mendukung produktivitas dan transfer pengetahuan
Kenyamanan kerja	Lingkungan kerja suportif dan perhatian terhadap kesejahteraan	Meningkatkan kerja sama dan stabilitas organisasi

Berdasarkan ringkasan temuan pada Tabel 1, berikut ini merupakan pembahasan lebih mendalam mengenai setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT Bizpro dalam menjaga stabilitas perusahaan.

##### 1. Optimalisasi Struktur Kerja Berbasis Kompetensi dalam Kondisi Keterbatasan Tenaga Kerja

Keterbatasan jumlah sumber daya manusia menjadi tantangan struktural yang dialami oleh PT Bizpro, tetapi PT Bizpro mampu menjaga stabilitas perusahaan melalui penerapan strategi optimalisasi struktur kerja yang fleksibel dan berbasis kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan selama masa magang, PT Bizpro menerapkan pembagian tugas yang memungkinkan karyawan menjalankan lebih dari satu peran atau beberapa fungsi kerja. Namun, penugasan peran ganda tersebut tidak dimaknai sebagai beban kerja tambahan yang bersifat eksploitatif, melainkan sebagai bentuk penyesuaian struktural yang dirancang secara sadar dan terencana. Manajemen mempertimbangkan latar belakang kemampuan, pengalaman kerja, serta potensi pengembangan individu sebelum menetapkan pembagian tugas, sehingga setiap karyawan tetap bekerja dalam batas kapasitas yang wajar. Penerapan peran ganda di PT Bizpro juga berkontribusi pada peningkatan

pemahaman karyawan terhadap proses bisnis perusahaan secara menyeluruh. Fleksibilitas kerja diketahui dapat meningkatkan koordinasi kerja serta membantu organisasi menjaga produktivitas meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya manusia (Sasando, Harmastuti, & Faizal, 2025).

Karyawan tidak hanya bekerja secara parsial sesuai bidangnya, tetapi juga memahami keterkaitan antarbagian dalam mendukung operasional perusahaan. Kondisi ini mendorong terciptanya koordinasi kerja yang lebih efektif dan meminimalkan ketergantungan antarindividu, sehingga risiko terganggunya operasional akibat keterbatasan sumber daya manusia dapat ditekan. Meskipun menjalankan peran ganda, karyawan PT Bizpro tetap mampu menjaga kualitas kinerja karena adanya kejelasan pembagian tugas dan prioritas pekerjaan. Setiap tugas disertai dengan target dan tenggat waktu yang jelas, sehingga karyawan memahami batas tanggung jawab yang harus dipenuhi. Dengan demikian, strategi optimalisasi struktur kerja yang diterapkan PT Bizpro menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah sumber daya manusia tidak selalu menjadi hambatan bagi stabilitas perusahaan. Sebaliknya, melalui perancangan struktur kerja yang fleksibel, berbasis kompetensi, dan didukung oleh komunikasi yang efektif, perusahaan mampu menciptakan sistem kerja yang efisien dan berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Maswarni & Nofiar (2025), yang menyatakan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis fleksibilitas kerja dan penyesuaian peran mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan serta menjaga stabilitas operasional organisasi, khususnya pada perusahaan dengan keterbatasan tenaga kerja. Selain itu, Farasi, Puspitasari, & Wildan (2025), menegaskan bahwa optimalisasi struktur kerja yang disesuaikan dengan kompetensi individu berperan penting dalam mendukung keberlanjutan kinerja organisasi. Indikator keberhasilan dari strategi optimalisasi struktur kerja ini ditunjukkan oleh tetap tercapainya target pekerjaan, kelancaran koordinasi antarbagian, serta tidak terjadinya gangguan signifikan pada operasional perusahaan meskipun jumlah tenaga kerja terbatas. Tolak ukur keberhasilan dilihat dari konsistensi penyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan serta kualitas hasil kerja karyawan.

Meskipun demikian, penerapan struktur kerja dengan peran ganda memerlukan proses adaptasi, khususnya pada tahap awal pelaksanaan, sehingga dibutuhkan komunikasi yang intensif dan pengawasan berkelanjutan agar pembagian beban kerja tetap proporsional dan tidak menimbulkan kelelahan kerja. Hal ini membuka peluang pengembangan ke depan berupa penyusunan pedoman kerja yang lebih terstruktur untuk mendukung efektivitas pengelolaan SDM dalam jangka panjang. Temuan ini menunjukkan adanya perubahan positif dalam pemahaman manajemen terhadap pentingnya penyesuaian pembagian kerja berbasis kompetensi. Setelah dilakukan pendampingan dan diskusi selama kegiatan pengabdian, pihak manajemen mulai mempertimbangkan penyusunan pembagian tugas yang lebih terstruktur guna memastikan keseimbangan beban kerja antar karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya memberikan pemahaman konseptual, tetapi juga mendorong refleksi manajerial dalam pengelolaan struktur kerja perusahaan.

## **2. Sistem Pelaksanaan Tugas dan Pengendalian Kinerja Berbasis Tanggung Jawab dan Hasil**

Dalam konteks ini, PT Bizpro menunjukkan bahwa pembagian kerja yang efektif harus diimbangi dengan sistem pengelolaan kinerja yang jelas, terukur, dan berorientasi pada hasil agar stabilitas perusahaan tetap terjaga. Pelaksanaan tugas di PT Bizpro tidak semata-mata didasarkan pada pembagian jabatan formal, melainkan pada kejelasan tanggung jawab kerja yang disepakati bersama. Setiap karyawan diberikan tugas dengan target capaian dan tenggat waktu yang jelas, sehingga fokus kerja diarahkan pada penyelesaian output yang berkualitas. Dalam kondisi perusahaan dengan jumlah karyawan yang terbatas, sistem kerja yang terlalu kaku justru berpotensi menghambat produktivitas. Oleh karena itu, PT Bizpro menerapkan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, termasuk pemberian izin bagi karyawan yang sedang menempuh pendidikan atau memiliki keperluan pribadi tertentu. Namun, fleksibilitas tersebut tetap dibarengi dengan tanggung jawab profesional untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan. Fleksibilitas kerja yang disertai dengan tanggung jawab kinerja terbukti dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta kinerja karyawan dalam organisasi (Rahmawati & Pusparini, 2023). Pola ini menunjukkan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dengan akuntabilitas kinerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa penerapan *flexible working arrangement* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (Az-Zahra, Purwana, & Suherdi, 2024).

Pengendalian kinerja di PT Bizpro dilakukan melalui komunikasi yang intensif dan bersifat dua arah antara CEO dan karyawan. Evaluasi pekerjaan tidak hanya difokuskan pada hasil akhir, tetapi juga pada proses

pelaksanaan tugas. Apabila ditemukan kendala atau keterlambatan, CEO cenderung mengambil pendekatan solutif dan kolaboratif, bukan pendekatan yang bersifat represif. Selain berfungsi sebagai alat pengendalian, sistem evaluasi kinerja di PT Bizpro juga berperan sebagai sarana pembinaan dan pengembangan karyawan. Melalui diskusi rutin mengenai hasil kerja, karyawan memperoleh pemahaman mengenai kelebihan dan aspek yang perlu ditingkatkan. Dalam jangka panjang, mekanisme ini membantu perusahaan membangun sumber daya manusia yang lebih kompeten dan adaptif, meskipun dengan jumlah karyawan yang terbatas. Dengan demikian, sistem pelaksanaan tugas dan pengendalian kinerja yang diterapkan PT Bizpro menunjukkan bahwa stabilitas perusahaan tidak hanya ditentukan oleh struktur kerja yang efisien, tetapi juga oleh kejelasan tanggung jawab dan orientasi pada hasil kerja. Manajemen kinerja yang berbasis kepercayaan, fleksibilitas, dan akuntabilitas terbukti mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan operasional perusahaan dan kebutuhan pengembangan individu.

Indikator keberhasilan sistem pelaksanaan tugas dan pengendalian kinerja ini ditunjukkan melalui pencapaian target kerja tepat waktu, konsistensi kualitas hasil kerja, serta keberlanjutan produktivitas meskipun jumlah karyawan terbatas. Tolak ukur keberhasilan juga dapat diukur dari *feedback* langsung karyawan terhadap sistem evaluasi kerja dan tingkat pemahaman mereka terhadap tugas-tugas yang dikelola. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Kehoe & Wright (2013), yang menunjukkan bahwa strategi manajemen kinerja yang berfokus pada hasil serta komunikasi dua arah berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan kompetensi karyawan dalam organisasi. Selain itu, berdasarkan penelitian Udhaty, Dalimunthe, & Harahap (2025), fleksibilitas kerja yang dipadukan dengan akuntabilitas pelaksanaan tugas terbukti meningkatkan kinerja individu dan organisasi, khususnya pada perusahaan berskala kecil dan menengah. Keunggulan sistem pelaksanaan tugas dan pengendalian kinerja ini terletak pada fleksibilitas kerja yang tetap disertai akuntabilitas, sehingga cocok untuk perusahaan skala kecil seperti PT Bizpro.

Namun, sistem ini bergantung cukup banyak pada komunikasi informal, yaitu percakapan santai atau obrolan sehari-hari antar rekan kerja. Jika komunikasi ini tidak dijaga dengan baik, efektivitas pengendalian kinerja bisa menurun. Selain itu, sistem ini menuntut keterampilan komunikasi antarpribadi yang baik. Oleh karena itu, perusahaan bisa mempertimbangkan pelatihan komunikasi internal untuk meningkatkan efektivitas sistem kinerja ke depannya. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa penerapan sistem pelaksanaan tugas yang berbasis tanggung jawab dan hasil memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Selama kegiatan pengabdian berlangsung, karyawan menunjukkan pemahaman yang lebih baik mengenai target kerja dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pengelolaan kinerja yang fleksibel namun tetap berorientasi pada hasil dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas.

### **3. Kepemimpinan Humanis dan Partisipatif sebagai Pilar Stabilitas Organisasi**

Berdasarkan hasil pengamatan, kepemimpinan humanis dan partisipatif yang diterapkan oleh CEO PT Bizpro menjadi pilar utama dalam menjaga stabilitas perusahaan. CEO PT Bizpro tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan strategis, tetapi juga sebagai figur pendamping bagi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Pola hubungan yang dibangun bersifat terbuka dan komunikatif, di mana karyawan dilibatkan dan diberikan ruang untuk menyampaikan keluhan, ide, maupun kendala kerja tanpa adanya tekanan psikologis. Komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan diketahui mampu meningkatkan keterlibatan kerja serta komitmen organisasi karyawan (Suryani, Nurhasan, & Kurniawan, 2026). Keterlibatan ini terlihat dari adanya diskusi terbuka mengenai pembagian tugas, penentuan prioritas pekerjaan, serta evaluasi hasil kerja. Dengan demikian, karyawan tidak hanya menjadi pelaksana instruksi, tetapi juga menjadi bagian dari proses pengelolaan organisasi.

Selain aspek partisipasi, kepemimpinan humanis di PT Bizpro juga tercermin dalam kebijakan pemberian kebebasan yang bertanggung jawab kepada karyawan. CEO memberikan kemudahan dalam pengajuan izin, baik untuk keperluan pribadi, kegiatan sosial, maupun pendidikan, selama karyawan tetap memenuhi tanggung jawab kerjanya. Karyawan merasa dihargai sebagai individu, bukan sekadar sebagai tenaga kerja, sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini menjadi sangat relevan dalam kondisi PT Bizpro yang memiliki keterbatasan tenaga kerja, karena tingkat komitmen dan loyalitas karyawan berpengaruh langsung terhadap kontinuitas operasional perusahaan.

Lebih lanjut, kepemimpinan humanis juga tercermin dalam perhatian CEO terhadap kondisi kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Penyediaan fasilitas pendukung di lingkungan kerja, serta perhatian terhadap kondisi karyawan yang sedang sakit atau mengalami kendala pribadi, menunjukkan bahwa perusahaan memandang

kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari keberhasilan organisasi. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan humanis dan partisipatif di PT Bizpro tidak hanya berfungsi sebagai gaya kepemimpinan, tetapi juga sebagai strategi MSDM yang efektif dalam menjaga stabilitas perusahaan. Melalui pendekatan yang mengedepankan komunikasi terbuka, kepercayaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif meskipun berada dalam kondisi keterbatasan tenaga kerja.

Indikator keberhasilan penerapan kepemimpinan humanis dan partisipatif ditunjukkan oleh rendahnya tingkat konflik kerja, terjaganya komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta keberlangsungan operasional perusahaan tanpa gangguan yang signifikan. Tolak ukur keberhasilan tersebut dapat dilihat dari konsistensi kinerja karyawan, tingkat kehadiran dan keterlibatan kerja, serta respons positif karyawan terhadap kebijakan dan arahan pimpinan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap komitmen kerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Mufidah, Hariyati, & Yulianingsih, 2025). Tingkat kesulitan dalam penerapan pendekatan kepemimpinan humanis dan partisipatif terletak pada kemampuan pimpinan dalam menjaga keseimbangan antara kedekatan personal dan profesionalisme kerja, terutama dalam kondisi beban kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya manusia. Apabila tidak dikelola dengan baik, kedekatan personal berpotensi memengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja.

Namun demikian, pendekatan kepemimpinan humanis dan partisipatif memiliki peluang pengembangan yang besar melalui penguatan sistem komunikasi formal, penyusunan standar evaluasi kinerja yang lebih terstruktur, serta pengembangan kapasitas kepemimpinan secara berkelanjutan agar tetap berjalan efektif seiring pertumbuhan organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam kajian kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya hubungan kerja, komunikasi, dan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan stabilitas dan kinerja organisasi (Jejen, 2020). Dari perspektif kegiatan pengabdian kepada masyarakat, pendekatan kepemimpinan ini juga memberikan dampak positif terhadap hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan. Selama kegiatan berlangsung, komunikasi yang terbuka dan partisipatif mendorong karyawan untuk lebih aktif menyampaikan ide serta kendala kerja yang dihadapi. Kondisi ini memperkuat budaya kerja kolaboratif yang pada akhirnya mendukung stabilitas organisasi.

#### **4. Rekrutmen Inklusif dan Pengembangan Kompetensi sebagai Strategi Penguatan Stabilitas SDM**

Dalam kondisi keterbatasan jumlah tenaga kerja, strategi rekrutmen dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga keberlanjutan operasional perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan, PT Bizpro tidak membatasi proses rekrutmen hanya pada kandidat dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja tertentu. Perusahaan membuka kesempatan bagi individu dari berbagai latar belakang, dengan pertimbangan utama pada kemauan belajar, sikap kerja, dan potensi pengembangan diri. Proses pengembangan kompetensi di PT Bizpro dilakukan secara langsung melalui pembelajaran di tempat kerja dengan keterlibatan aktif CEO dalam memberikan arahan, pendampingan, dan evaluasi. CEO berperan sebagai mentor yang menanamkan nilai, budaya kerja, serta standar kinerja perusahaan kepada karyawan.

Pengembangan kompetensi yang bersifat berkelanjutan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga membentuk pemahaman yang lebih mendalam terhadap visi dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut, keterlibatan langsung pimpinan dalam proses pengembangan SDM memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan. Dengan membangun kompetensi karyawan secara internal, PT Bizpro mampu mengurangi ketergantungan pada rekrutmen eksternal dan menjaga kesinambungan operasional perusahaan. Dengan demikian, rekrutmen inklusif dan pengembangan kompetensi yang diterapkan PT Bizpro menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah sumber daya manusia dapat diatasi melalui strategi MSDM yang berorientasi pada potensi dan pembelajaran berkelanjutan.

Kebijakan ini tidak hanya mendukung pemenuhan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi sumber daya manusia yang kuat untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Ke depan, strategi rekrutmen inklusif dan pengembangan kompetensi bisa lebih dikembangkan dengan membuat program pelatihan yang terstruktur dan panduan kerja atau catatan prosedur yang jelas. Dengan begitu, pengetahuan dapat ditransfer secara sistematis dan berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada kompetensi dan pembelajaran berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas, dan stabilitas organisasi dalam konteks peningkatan kompetensi SDM yang dilakukan secara sistematis (Yusuf & Hendra, 2023; Murphy et al., 2023). Dalam konteks kegiatan

pengabdian, proses pendampingan dan diskusi yang dilakukan juga memberikan dampak terhadap meningkatnya kesadaran perusahaan mengenai pentingnya pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Karyawan mulai menunjukkan minat yang lebih besar untuk meningkatkan keterampilan kerja melalui pembelajaran langsung di tempat kerja serta melalui arahan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

##### **5. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Dukungan Pendidikan dan Fleksibilitas Studi**

Strategi manajemen sumber daya manusia di PT Bizpro diperkuat melalui kebijakan dukungan terhadap pengembangan pendidikan formal karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan, termasuk dukungan berupa beasiswa, kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kebijakan ini mencerminkan pandangan perusahaan bahwa pendidikan merupakan investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia, bukan sebagai hambatan terhadap aktivitas operasional. Karyawan yang sedang menempuh pendidikan tetap diberikan ruang untuk berkembang secara akademik dengan ketentuan bahwa seluruh tanggung jawab pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan target dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Dalam mendukung kebijakan tersebut, PT Bizpro tidak menerapkan sistem kehadiran yang bersifat kaku, melainkan lebih menitikberatkan pada pencapaian hasil kerja dan penyelesaian tugas. Fleksibilitas kerja diberikan kepada karyawan yang sedang menjalani studi, namun tetap disertai dengan prinsip akuntabilitas melalui mekanisme pelaporan dan evaluasi kinerja secara berkala. Karyawan diwajibkan untuk melaporkan progres serta hasil pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati, sehingga fleksibilitas yang diberikan tidak menurunkan standar kinerja. Sebaliknya, kebijakan ini mendorong karyawan untuk mengelola waktu dan tanggung jawab kerja secara lebih profesional.

Dari perspektif retensi karyawan, dukungan terhadap pendidikan formal berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan diri cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan. Dukungan pendidikan dan fleksibilitas studi yang diterapkan PT Bizpro menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara seimbang antara kepentingan individu dan kebutuhan organisasi. Kebijakan ini tidak hanya memperkuat kapasitas dan kompetensi karyawan, tetapi juga membantu menjaga stabilitas operasional perusahaan meskipun berada dalam kondisi keterbatasan jumlah tenaga kerja. Ke depan, strategi pengembangan sumber daya manusia ini dapat ditingkatkan dengan menyusun program pelatihan yang lebih terstruktur serta panduan kerja dan catatan prosedur yang sistematis, sehingga proses transfer pengetahuan berjalan berkelanjutan dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan dalam jangka panjang (Sule, Ardan, & Johan, 2025). Dari hasil refleksi bersama pihak perusahaan, kebijakan fleksibilitas kerja bagi karyawan yang sedang menempuh pendidikan juga dipandang sebagai strategi yang mampu meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Karyawan yang mendapatkan dukungan dalam pengembangan pendidikan formal cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan serta memiliki keinginan untuk berkontribusi secara lebih optimal bagi perusahaan.

##### **6. Pemanfaatan Program Magang sebagai Strategi Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusia**

PT Bizpro tidak hanya mengandalkan optimalisasi sumber daya internal, tetapi juga memanfaatkan program magang sebagai strategi pendukung manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi untuk merekrut mahasiswa magang, yang kemudian ditempatkan pada bidang operasional bersifat teknis dan dapat diawasi langsung oleh karyawan tetap. Penempatan dilakukan secara selektif agar tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas mahasiswa magang dan tidak mengganggu alur kerja utama perusahaan. Dengan demikian, mahasiswa magang berperan sebagai tenaga pendukung dalam penyelesaian pekerjaan rutin, sementara karyawan tetap dapat lebih fokus pada pekerjaan inti yang bersifat strategis. Selain mendukung operasional perusahaan, program magang juga berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi karyawan tetap. Karyawan ditugaskan sebagai mentor yang membimbing, mengarahkan, dan mengawasi mahasiswa magang dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tidak hanya bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing tetapi juga terhadap kualitas hasil kerja mahasiswa yang dibimbingnya.

Hal ini sejalan dengan temuan bahwa partisipasi dalam program magang terbukti meningkatkan kompetensi kerja mahasiswa dan mempersiapkan mereka menghadapi dunia kerja secara nyata serta memperkuat hubungan antara pendidikan dan kebutuhan industri (Romdoni, Oktaviyanti, Septiyudin, & Wardoyo, 2025). Program magang juga berpotensi menjadi strategi rekrutmen jangka panjang karena melalui proses magang perusahaan dapat mengevaluasi kinerja, sikap kerja, serta potensi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja di masa depan. Dengan demikian, pemanfaatan program magang di PT Bizpro memberikan

manfaat ganda yaitu sebagai solusi jangka pendek terhadap keterbatasan tenaga kerja sekaligus sebagai strategi SDM yang mendukung pengembangan kompetensi dan perencanaan tenaga kerja masa depan. Selain membantu penyelesaian pekerjaan operasional, program magang juga memberikan dampak positif terhadap proses transfer pengetahuan di lingkungan kerja. Selama kegiatan pengabdian berlangsung, interaksi antara karyawan tetap dan mahasiswa magang mendorong terjadinya proses pembelajaran dua arah, di mana mahasiswa memperoleh pengalaman kerja praktis sementara karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mentoring dan komunikasi profesional.

### **7. Peran Kenyamanan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Stabilitas Perusahaan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT Bizpro memberikan perhatian yang signifikan terhadap kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia. Perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan responsif terhadap kebutuhan dasar serta kondisi personal setiap karyawan. Upaya tersebut diwujudkan melalui penyediaan fasilitas sederhana namun bermakna di lingkungan kerja, seperti minuman dan fasilitas pendukung keseharian, serta perhatian terhadap kondisi kesehatan karyawan. Dalam praktiknya, manajemen menunjukkan respons empatik dan dukungan nyata ketika karyawan mengalami kondisi kesehatan yang kurang optimal, termasuk kelelahan atau sakit. Sikap ini mencerminkan bahwa perusahaan memandang karyawan sebagai individu seutuhnya dengan kebutuhan fisik dan psikologis, bukan semata sebagai faktor produksi. Hal ini sejalan dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai fondasi produktivitas dan keterlibatan.

Kenyamanan kerja yang diciptakan berkontribusi pada terbentuknya iklim kerja yang positif dan harmonis. Lingkungan kerja yang mendukung serta kebijakan fleksibilitas kerja dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Cakranegara & Irmawati, 2025). Hubungan antarpegawai dan antara karyawan dengan manajemen yang bersifat kekeluargaan serta saling mendukung mendorong terbentuknya kerja sama tim yang solid. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan juga berdampak positif terhadap stabilitas organisasi jangka panjang. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, komitmen kerja yang kuat, serta intensi turnover yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmat Efendi & Bagio (2025), yang menemukan bahwa kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat stabilitas dan kinerja organisasi. Dengan demikian, temuan ini menguatkan bahwa kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan merupakan komponen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif di PT Bizpro. Perhatian yang konsisten terhadap kebutuhan karyawan tidak hanya memperkuat iklim organisasional, tetapi juga menjadi faktor pendukung stabilitas serta daya saing perusahaan. Hasil pengamatan selama kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja memberikan dampak positif terhadap suasana kerja yang lebih kondusif dan harmonis. Karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang baik serta mampu bekerja secara kolaboratif dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan meskipun berada dalam kondisi keterbatasan jumlah tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas organisasi.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan melalui program magang selama empat bulan di PT Bizpro, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas perusahaan meskipun berada dalam kondisi keterbatasan jumlah tenaga kerja. Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan terkait keterbatasan tenaga kerja dapat diatasi melalui penerapan strategi pengelolaan SDM yang adaptif, antara lain melalui optimalisasi struktur kerja berbasis kompetensi, sistem pelaksanaan tugas dan pengendalian kinerja yang berorientasi pada hasil, serta penerapan kepemimpinan yang humanis dan partisipatif.

Kegiatan pengabdian yang dilakukan melalui observasi, pendampingan, dan diskusi dengan pihak perusahaan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang fleksibel mampu menjaga efektivitas operasional perusahaan. Selain itu, strategi rekrutmen yang inklusif, dukungan terhadap pendidikan karyawan, pemanfaatan program magang, serta perhatian terhadap kenyamanan dan kesejahteraan kerja turut meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut menjadi

indikator bahwa pengelolaan SDM yang tepat dapat membantu perusahaan mempertahankan stabilitas organisasi meskipun dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas.

Sebagai upaya keberlanjutan program, perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur melalui penyusunan pedoman kerja yang jelas, pengembangan program pelatihan internal bagi karyawan, serta penyusunan standar prosedur operasional kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan di masa mendatang. Selain itu, kegiatan pengabdian serupa dapat dikembangkan oleh pengabdian selanjutnya dengan fokus pada penguatan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dan pengembangan kapasitas karyawan secara berkelanjutan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak PT Bizpro yang telah bersedia menerima, membimbing, dan memberikan pengalaman serta pembelajaran yang berharga selama proses magang berlangsung. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada Drs. Mu'arif, M.Pd., selaku dosen pembimbing lapangan, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan selama pelaksanaan magang hingga penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih ini ditujukan khususnya kepada pihak-pihak yang telah membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan dan memberikan kontribusi positif terhadap pengalaman belajar penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 1.
- Az-Zahra, C., Purwana, D., & Suherdi. (2024). Flexible Working Arrangement On Job Performance Mediated By Work-Life Balance Among Employees. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 5(1), 174–184.
- Azijudin, M., Soemarno, V. D. D., Amalia, A., Herlina, E., & Sumardi, B. (2025). Penelitian Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Pada Perusahaan Startup di Kota Cirebon. *Journal Of Management*, 8(2), 1312.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 183.
- Cakranegara, O. M. P., & Irmawati. (2025). Pengaruh Work Life-Balance dan Kebijakan Fleksibilitas Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja yang di Mediasi Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja RS Muhammadiyah Selogiri. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2487–2504. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1627>
- disa halsa, hawignyo, didit supriyadi. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(2), 665. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Fajriah, Y. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Turnover Tinggi. *Jurnal Economina*, 4(3), 100.
- Farasi, S. N., Puspitasari, R. P., & Wildan, M. A. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 652–658.
- Ginting, aron bayu dame. (2024). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Efektivitasnya Terhadap Organisasi Atau Perusahaan. *Jurnal Empati*, 13(6), 544.
- Jejen, L. (2020). Peran gaya kepemimpinan partisipatif dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 13–23.
- Joesyiana, K., Basriani, A., Rifa, A., & Susanti, D. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia ( Msdm ) Berbasis Kreatifitas Individu Di Era Digital. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 5(2), 378–380.
- Kehoe, Rebecca R, & Wright, Patrick M. (2013). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391. <https://doi.org/10.1177/0149206310365901>
- Lailatunnajah, L. (2023). Strategic Human Resource Planning and Staffing Dengan Studi Kasus PT ILMCI. *Webinar Nasional HUMANIS*, 3(2), 1374.
- M, Violita Grace, Anna Charlita Lay, Anas Tasya Hastin Hardini, B. A. R. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 147–148.
- Maswarni, & Nofiar. (2025). The Role of Human Resource Management on Employee Performance through Work-Life Balance. *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 4935–4946. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4190>
- Mufidah, Z., Hariyati, N., & Yulianingsih, W. (2025). Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 8(2), 120–131.
- Murphy, A. A., Siregar, A., Putri, L. A., Sahril, M., Apriana, S., & Riofita, H. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Kinerja Organisasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 355–364.

- 
- Nurwanda, W. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Webinar Nasional HUMANIS*, 3(2), 1542.
- Rahmat Efendi, R., & Bagio, J. (2025). Pengaruh pelatihan, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 97–110.
- Rahmawati, D., & Pusparini, E. S. (2023). Pengaruh Flexible Working Arrangements dan Perceived Supervisor Support terhadap Work Engagement dan Employee Performance: Studi Empiris pada Organisasi Keuangan Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 14(4), 322–342. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i4.47409>
- Rodiah, S. W., Yanuar, T., Syah, R., Hamdi, E., & Ramadhan, Y. (2025). Peran Sumber Daya Manusia dalam Proses Recruitment Karyawan Pada Perusahaan Startup Digitalisasi Himall. *Journal Of Social Science Research*, 5(4), 5636–5649.
- Romdoni, S., Oktavianti, R., Septiyudin, E., & Wardoyo, S. (2025). Dampak Program Magang Terhadap Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Berbagai Sektor Industri. *INFORMATICS AND DIGITAL EXPERT (INDEX)*, 7(1), 26–30.
- Sasando, A., Harmastuti, P. P., & Faizal, A. M. B. A. (2025). Pengaruh Flexible Work Dan Work Engagement Terhadap Job Satisfaction Dengan Performance Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 56–78.
- Sule, L. F., Ardan, M., & Johan, H. (2025). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jambura Journal of Educational Management*, 6(1), 29–39.
- Suryani, F. A., Nurhasan, R., & Kurniawan, D. A. (2026). Peran Work-Life Balance Memediasi Pengaruh Flexible Working Terhadap Job Satisfaction Pada Pekerja Industri Media Digital. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 67–81. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1833>
- Udhay, K. D., Dalimunthe, R. F., & Harahap, H. (2025). The Influence of Work Flexibility, Generational Diversity, and Digital Human Resources on Employee Performance at OJK Medan with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal of Business Management*, 3(2), 139–147.
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *JUPEMA (Jurnal Pengabdian Masyarakat)*, 2(1), 52–63.