

Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Insan Ki Angka

Human Resources Development to Improve Employee Performance At PT Insan Ki Angka

Yanti Apriyani¹, Aep Saefullah², Zubair Arza³, Joned Ceilendra Saksana⁴, Rahman Upe⁵, Nurhayati⁶, Idrisi Raliya Putra⁷, Ranto⁸, Tedi Supriadi⁹, Moh Islah¹⁰

¹⁻¹⁰Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha

Alamat: Jl. Legoso Raya No.31, Pisangan, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419 korespondensi penulis: tohhiroh8@gmail.com

Article History:

Received: September 31, 2021;

Accepted: Oktober 21, 2021;

Published: November 30, 2021

Keywords: HR Development, Employee Performance, Training, Productivity, Job Satisfaction

Abstract: *This community service aims to develop human resources to improve employee performance at PT Insan Ki Angka. This activity was carried out in November 2021, using training and development methods which included workshops, skills training and mentoring programs. This method is applied on an ongoing basis to ensure effective transfer of knowledge and skills to employees. The results of the activities show that human resource development through comprehensive and ongoing training can significantly improve employee performance, operational efficiency and job satisfaction. While there are challenges such as limited training time and variations in technology skills, the benefits are far greater. Therefore, it is recommended that companies continue to implement structured HR development programs and provide ongoing support for employees, as well as ensure that adequate facilities and resources are available to support the implementation of new knowledge. These steps will help the company achieve its vision and mission and strengthen its competitiveness in the market.*

Abstrak: Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan di PT Insan Ki Angka. Kegiatan ini dilakukan pada bulan November 2021, menggunakan metode pelatihan dan pengembangan yang mencakup workshop, pelatihan keterampilan, dan program mentoring. Metode ini diterapkan secara berkelanjutan untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan yang efektif kepada karyawan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan kepuasan kerja. Meskipun terdapat beberapa tantangan seperti waktu pelatihan yang terbatas dan variasi dalam keterampilan teknologi, manfaat yang diperoleh jauh lebih besar. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus melaksanakan program pengembangan SDM yang terstruktur dan menyediakan dukungan berkelanjutan untuk karyawan, serta memastikan fasilitas dan sumber daya yang memadai tersedia untuk mendukung implementasi pengetahuan baru. Langkah-langkah ini akan membantu perusahaan mencapai visi dan misinya serta memperkuat daya saing di pasar.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Produktivitas, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aspek kritis dalam manajemen perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, pengembangan SDM menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Noe et al. (2017), pengembangan SDM mencakup berbagai aktivitas yang dirancang untuk memperbaiki kinerja individu dan kelompok, yang meliputi pelatihan, pendidikan, dan program peningkatan keterampilan. Di era globalisasi ini, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, pasar, dan tuntutan pelanggan yang terus berkembang. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga sebagai strategi untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

PT Insan Ki Angka, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, menyadari pentingnya pengembangan SDM dalam mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Berdasarkan studi oleh Armstrong dan Taylor (2020), perusahaan yang secara aktif mengembangkan karyawan mereka melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan karyawan yang lebih termotivasi. Selain itu, pengembangan SDM juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Program pengembangan SDM di PT Insan Ki Angka dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis karyawan. Kompetensi teknis mencakup keterampilan khusus yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu, seperti penggunaan peralatan dan teknologi terbaru di industri manufaktur. Sementara itu, kompetensi non-teknis mencakup keterampilan interpersonal, manajemen waktu, dan kemampuan berkomunikasi yang efektif. Menurut Dessler (2019), kombinasi dari keterampilan teknis dan non-teknis yang baik sangat penting untuk menciptakan tim kerja yang produktif dan harmonis.

Pelaksanaan program pengembangan SDM di PT Insan Ki Angka melibatkan berbagai metode, seperti workshop, seminar, pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), dan program mentoring. Workshop dan seminar biasanya difokuskan pada pembelajaran teori dan konsep-konsep baru yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Sementara itu, pelatihan

di tempat kerja dan program mentoring lebih menekankan pada penerapan praktis dari pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari. Berdasarkan penelitian oleh Salas et al. (2018), pelatihan yang mencakup teori dan praktik secara bersamaan terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan yang hanya berfokus pada salah satu aspek saja.

Hasil dari program pengembangan SDM di PT Insan Ki Angka menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan, yang tercermin dari peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat kesalahan kerja. Selain itu, survei kepuasan karyawan yang dilakukan setelah pelaksanaan program menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari Meyer dan Allen (2016), yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan investasi strategis yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. PT Insan Ki Angka dapat terus mempertahankan dan meningkatkan program pengembangan SDM untuk memastikan kinerja optimal karyawan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Didalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi Perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Kemudian pesaing-pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, mengakibatkan adanya persaingan yang semakin ketat. Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diinginkan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi sebanyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan Perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka Perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya, Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal.

PT Insan Ki Angka adalah salah satu Perusahaan dagang yang bergerak dibidang percetakan, alat tulis kantor, alat rumah tangga, serta keperluan umum agar dapat bersaing dengan competitor lainnya PT Insan Ki Angka harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume penjualan. Faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten, dan berwawasan luas dalam bidangnya, PT Insan Ki Angka perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan tersebut PT Insan Ki Angka mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, dan pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi Perusahaan yang tidak hanya ekonomi, melainkan juga kepercayaan Masyarakat terhadap PT Insan Ki Angka.

Beberapa studi terdahulu telah menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Pertama, studi oleh Noe et al. (2017) menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Mereka menemukan bahwa perusahaan yang menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pelatihan cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan termotivasi. Namun, penelitian ini kurang menyoroti bagaimana pelatihan dapat diadaptasi untuk memenuhi kebutuhan spesifik sektor manufaktur.

Kedua, penelitian oleh Armstrong dan Taylor (2020) mengidentifikasi bahwa pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis secara bersamaan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal. Studi ini menunjukkan bahwa kombinasi keterampilan teknis yang kuat dengan keterampilan interpersonal yang baik dapat meningkatkan efektivitas tim. Namun, penelitian ini tidak secara spesifik membahas metode pelatihan yang paling efektif untuk lingkungan kerja manufaktur yang dinamis.

Ketiga, Dessler (2019) dalam bukunya menyatakan bahwa pengembangan SDM yang komprehensif tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan. Meskipun temuan ini relevan, studi ini tidak memberikan detail tentang bagaimana program pengembangan SDM dapat diintegrasikan ke dalam strategi perusahaan secara keseluruhan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Keempat, Salas et al. (2018) meneliti efektivitas pelatihan yang menggabungkan teori dan praktik. Mereka menemukan bahwa metode pelatihan yang mencakup kedua aspek ini lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan yang hanya berfokus pada satu aspek. Studi ini memberikan wawasan yang berharga, tetapi kurang

memperhatikan bagaimana keberlanjutan pelatihan dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara efektif di lingkungan kerja manufaktur.

Kelima, Meyer dan Allen (2016) menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung lebih berkomitmen dan puas dengan pekerjaan mereka. Namun, penelitian ini tidak membahas secara rinci tentang pendekatan yang spesifik untuk industri manufaktur.

Dari analisis gap ini, terlihat bahwa meskipun banyak penelitian yang telah menyoroti pentingnya pengembangan SDM, masih terdapat kekurangan dalam penekanan pada konteks spesifik industri manufaktur dan metode pelatihan yang berkelanjutan dan terpadu. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengisi celah tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana program pengembangan SDM dapat dirancang dan diimplementasikan secara efektif di PT Insan Ki Angka.

Kegiatan ini sangat penting karena kinerja karyawan yang optimal adalah kunci untuk mencapai efisiensi operasional dan daya saing perusahaan. Dengan mengembangkan SDM melalui pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, PT Insan Ki Angka dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan dan mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu tetapi juga sangat strategis untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan pada bulan November 2021 di kantor PT Insan Ki Angka, yang berlokasi di Ruko Fatmawati Festival Blok C.2, Jl. RS. Fatmawati No.50, Kelurahan Cilandak Barat, Kecamatan Cilandak, Jakarta Selatan. Berikut adalah tahapan kegiatan yang dilakukan dengan detail:

1. Persiapan (1-10 November 2021)

- Koordinasi Internal: Mengadakan rapat internal dengan tim pelaksana untuk membahas tujuan, materi, dan teknis pelaksanaan kegiatan. Penugasan individu dilakukan untuk memastikan setiap aspek persiapan berjalan dengan baik.

- Sosialisasi Awal: Menyebarkan informasi mengenai kegiatan pengabdian masyarakat kepada seluruh karyawan PT Insan Ki Angka melalui email, pengumuman di papan informasi kantor, dan grup komunikasi internal.
- Pengumpulan dan Penyusunan Materi: Menyusun materi pelatihan yang mencakup teori dasar kinerja, teknik pelayanan pelanggan, penggunaan sistem informasi kasir, dan studi kasus praktis. Materi disusun dalam bentuk presentasi, modul, dan alat peraga untuk memudahkan pemahaman peserta.

2. Hari Pertama: Pembukaan dan Pengenalan (11 November 2021)

- Pembukaan: Acara dibuka oleh Manajer HRD PT Insan Ki Angka dengan sambutan singkat mengenai pentingnya pengembangan SDM dalam mendukung efisiensi operasional perusahaan.
- Pengenalan Program: Tim pelaksana menjelaskan tujuan dan manfaat dari kegiatan pengabdian masyarakat serta agenda selama pelatihan.
- Sesi Interaktif: Dilakukan sesi tanya jawab awal untuk mengetahui tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta mengenai pengembangan SDM dan peningkatan kinerja.

3. Hari Kedua: Teori Dasar Kinerja dan Teknik Pelayanan Pelanggan (12 November 2021)

- Sesi Edukasi: Pengenalan teori dasar mengenai kinerja karyawan dan teknik pelayanan pelanggan yang efektif. Materi mencakup definisi kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan pentingnya pelayanan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan.
- Praktik Pelayanan Pelanggan: Simulasi interaktif di mana peserta berlatih teknik-teknik pelayanan pelanggan, termasuk cara berkomunikasi yang baik, penanganan keluhan pelanggan, dan memastikan transaksi berjalan lancar.
- Diskusi Kelompok: Diskusi kecil mengenai tantangan yang dihadapi karyawan dalam melayani pelanggan sehari-hari dan cara mengatasinya.

4. Hari Ketiga: Penggunaan Sistem Informasi (15 November 2021)

- Sesi Edukasi: Pengenalan sistem informasi yang digunakan oleh PT Insan Ki Angka. Penjelasan tentang cara kerja sistem, fitur-fitur utama, dan manfaat penggunaannya dalam meningkatkan efisiensi kerja.
- Praktik Penggunaan Sistem: Pelatihan praktis di mana peserta mencoba menggunakan sistem informasi, termasuk input data, pencatatan penjualan, dan pengelolaan data karyawan.
- Review dan Feedback: Tim pelaksana memberikan umpan balik terhadap praktik yang dilakukan peserta dan menjawab pertanyaan yang muncul selama sesi praktik.

5. Hari Keempat: Manajemen Keuangan dan Keamanan (17 November 2021)

- Sesi Edukasi: Materi mengenai manajemen keuangan dan pentingnya menjaga keamanan data. Penjelasan tentang prosedur penanganan uang, pencatatan transaksi, dan teknik menghindari kesalahan perhitungan.
- Praktik Manajemen Keuangan: Simulasi prosedur penutupan kas harian, termasuk perhitungan uang tunai, pengecekan ulang transaksi, dan pelaporan keuangan.
- Diskusi dan Evaluasi: Diskusi tentang pengalaman peserta selama menggunakan sistem informasi dan penerapan teknik manajemen keuangan. Evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

6. Hari Kelima: Evaluasi dan Tindak Lanjut (19 November 2021)

- Evaluasi Kegiatan: Mengumpulkan umpan balik dari peserta melalui kuesioner dan diskusi terbuka mengenai pelaksanaan dan manfaat program pengabdian masyarakat.
- Tindak Lanjut: Diskusi mengenai langkah-langkah selanjutnya yang bisa diambil oleh peserta untuk terus mengembangkan keterampilan mereka. Penjadwalan sesi pendampingan lanjutan untuk memastikan penerapan materi yang telah dipelajari.
- Penutupan: Acara ditutup oleh Manajer HRD PT Insan Ki Angka dengan pemberian sertifikat kepada peserta dan foto bersama sebagai dokumentasi kegiatan.

Tabel 1 Table Rincian tahap kegiatan

No	Kegiatan	November			
		I	II	III	IV
1	Persiapan				
2	Pembukaan				
3	Teori Dasar Kinerja dan Teknik Pelayanan Pelanggan				
4	Manajemen Keuangan dan Keamanan				
5	Penggunaan Sistem Informasi				
6	Evaluasi dan Tindak Lanjut				
	Evaluasi				

Sumber: data diolah penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

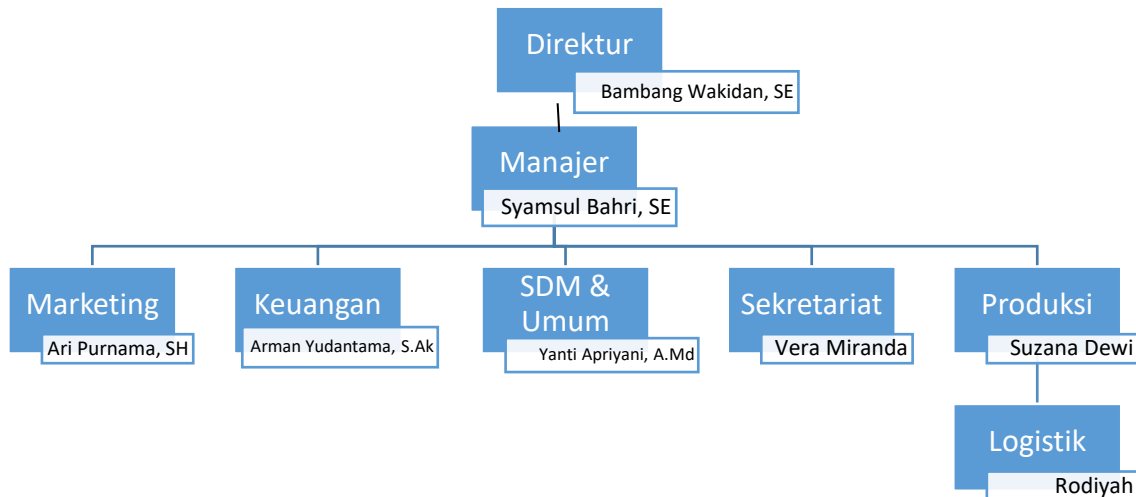
Hasil

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan di PT Insan Ki Angka memberikan berbagai manfaat signifikan bagi perusahaan dan karyawan. Pertama, kegiatan ini meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan. Pelatihan yang mencakup teori dasar kinerja, teknik pelayanan pelanggan, penggunaan sistem informasi, serta manajemen keuangan dan keamanan membantu karyawan memahami dan menguasai keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan lebih percaya diri dan produktif.

Kedua, kegiatan ini meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan. Diskusi kelompok dan sesi interaktif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi pengalaman, mendiskusikan tantangan, dan mencari solusi bersama. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif, di mana setiap anggota tim merasa didukung dan dihargai. Kolaborasi yang baik di antara karyawan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.

Ketiga, kegiatan pengabdian masyarakat ini meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan mendapatkan pelatihan dan dukungan yang dibutuhkan, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Survei kepuasan karyawan menunjukkan peningkatan signifikan dalam tingkat kepuasan dan motivasi kerja, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang puas dan termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Keempat, penggunaan sistem informasi yang lebih efisien membantu meningkatkan akurasi dan kecepatan dalam pengolahan data. Pelatihan dalam penggunaan sistem informasi memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan teknologi secara maksimal, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan sistem informasi yang dikelola dengan baik, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat berdasarkan data yang akurat.



Tabel 2. Struktur Organisasi PT Insan Ki Angka

Meskipun memiliki banyak manfaat, kegiatan pengabdian masyarakat ini juga memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan. Pertama, waktu pelatihan yang terbatas mungkin tidak cukup untuk mencakup semua materi secara mendalam. Meskipun kegiatan ini dirancang untuk memberikan informasi yang komprehensif, beberapa karyawan mungkin memerlukan lebih banyak waktu untuk benar-benar memahami dan menguasai materi yang diajarkan. Pelatihan tambahan atau pendampingan lanjutan mungkin diperlukan untuk memastikan semua karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh.

Kedua, penerapan materi pelatihan ke dalam praktik sehari-hari bisa menjadi tantangan tersendiri. Karyawan mungkin menghadapi kesulitan dalam mengadaptasi teknik baru dalam lingkungan kerja yang dinamis dan terkadang sibuk. Tanpa dukungan dan pendampingan berkelanjutan, ada kemungkinan bahwa keterampilan yang telah dipelajari selama pelatihan tidak akan sepenuhnya diterapkan. Perusahaan perlu menyediakan waktu dan sumber daya tambahan untuk membantu karyawan dalam menerapkan pengetahuan baru.

Ketiga, variasi dalam tingkat pemahaman dan keterampilan teknologi di antara peserta dapat menjadi kendala. Beberapa karyawan mungkin sudah akrab dengan teknologi dan dapat dengan cepat menguasai sistem informasi, sementara yang lain memerlukan lebih banyak waktu dan bimbingan. Hal ini dapat menciptakan kesenjangan dalam penerapan pengetahuan baru di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan dukungan tambahan dan menyediakan pelatihan yang lebih khusus untuk

mereka.

Terakhir, faktor eksternal seperti gangguan selama pelatihan atau kurangnya fasilitas yang memadai juga bisa mempengaruhi efektivitas kegiatan ini. Gangguan teknis atau kurangnya peralatan yang diperlukan untuk simulasi dapat mengurangi kualitas pelatihan. Perusahaan perlu memastikan bahwa semua fasilitas dan peralatan yang diperlukan tersedia dan berfungsi dengan baik sebelum pelatihan dimulai.



Gambar 1.

Secara keseluruhan, meskipun kegiatan pengabdian masyarakat ini memiliki beberapa kekurangan, manfaat yang diperoleh jauh lebih signifikan. Dengan mengatasi kekurangan tersebut melalui dukungan berkelanjutan, pelatihan tambahan, dan penyediaan fasilitas yang memadai, perusahaan dapat memastikan bahwa kegiatan ini memberikan dampak positif yang maksimal bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan.

Penulis mendapatkan bahwa PT Insan Ki Angka bagian dari SDM bertugas untuk mengubah data menjadi sebuah informasi, dan melaporkan sebuah informasi tersebut kepada para karyawan, lalu data-data yang sudah didapatkan akan dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja SDM. Sistem informasi sumber daya manusia ini sangat penting karena _ystem ini akan digunakan dalam pengambilan Keputusan dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. Informasi yang disediakan oleh bagian personalia meliputi informasi perekrutan karyawan, informasi pengelolaan pegawai selama menjadi

bagian dari organisasi tersebut, dan informasi mengenai pemberhentian karyawan maupun karyawan yang mengundurkan diri.



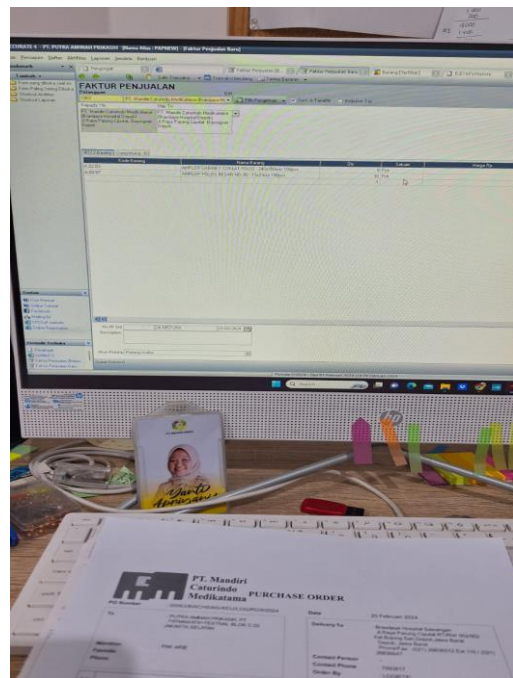
Gambar 2. Pengecekan barang & Pembuatan Faktur Penjualan

PT Insan Ki Angka mengalami improvisasi yang cukup signifikan secara internal maupun eksternal baik perubahan struktur dengan perkembangan jaman teknologi dan kompetisi usaha perdagangan besar barang percetakan dalam berbagai bentuk. PT Insan Ki Angka berusaha memberikan Solusi dan servis yang terbaik untuk semua para konsumen lama maupun baru, dan berkomitmen untuk memberikan harga yang kompetitif, serta memberikan pelayanan yang nyaman dan menjadi mitra dalam berbagai macam kebutuhan, untuk itu PT Insan Ki Angka terus menerus meningkatkan kemampuannya sehingga menghasilkan pelayanan yang lebih cepat, lebih murah dan berkualitas.

Fokus PT Insan Ki Angka adalah melayani jasa percetakan untuk keperluan bisnis, administrasi, promosi, Perusahaan dan perorangan dari skala kecil maupun besar, PT Insan Ki Angka terdiri dari tim yang berjiwa muda yang siap terus melakukan inovasi untuk menghasilkan pelayanan yang terbaik. PT Insan Ki Angka tidak hanya mampu mencetak, tetapi terbiasa merancang dan medesign sesuai dengan kebutuhan dan bisa mengerjakan dari konsep hingga produksi dan siap untuk dipergunakan. Hanya dengan memberikan pelayanan melalui komunikasi yang jelas merupakan kepuasan PT Insan Ki Angka untuk para konsumen dan menjadi Solusi pilihan terbaik bagi para konsumen yang loyal adalah kebahagiaan PT Insan Ki Angka. Seiring dengan waktu atas permintaan konsumen, PT Insan

Ki Angka juga menyediakan Alat Tulis Kantor dan Alat Rumah Tangga bahkan Bahan Makanan sesuai kebutuhannya.

PT Insan Ki Angka memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang handal dan terpercaya dengan pelayanan terbaik. Misi perusahaan adalah menyediakan barang-barang yang dibutuhkan pelanggan dengan harga yang kompetitif dan kualitas tinggi. Mengusung motto "Cepat, Tanggap, dan Kompetitif," PT Insan Ki Angka berkomitmen untuk memberikan layanan yang responsif dan efisien, serta menawarkan produk yang memenuhi standar kualitas tinggi dengan harga yang bersaing, guna memastikan kepuasan pelanggan dan memperkuat posisi mereka di pasar.



PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan, PT Insan Ki Angka, tentu akan ditemui berbagai kendala oleh mahasiswa yang melakukan magang di tempat tersebut. Permasalahan yang dihadapi pada kegoatan MBKM khususnya pada divisi SDM yaitu kurangnya kedisiplinan bagi karyawan yang terlambat. Peraturan tertulis sudah tertera dengan jelas, tetapi masih ada saja karyawan yang kurang akan disiplin dalam jam kerja tersebut.

Dengan adanya kendala yang ada pastinya kendala tersebut harus segera diselesaikan, penulis menyarankan untuk lebih memperketat peraturan yang ada di Perusahaan tersebut. Jika ada karyawan yang terlihat kurang disiplin dalam bekerja, bisa dibicarakan secara baik-baik. Apabila peraturan sudah diperketat tetapi masih ada karyawan yang melakukan

pelanggaran, maka akan diberikan surat teguran, karyawan yang izin keluar, kepentingan keluarga maupun terlambat, harus ada keterangan apabila tidak ada pemberitahuan dari seorang karyawan tersebut maka pihak personalia harus memberikan teguran terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari kegiatan pengabdian masyarakat di PT Insan Ki Angka menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan kepuasan kerja. Meskipun terdapat beberapa tantangan seperti waktu pelatihan yang terbatas dan variasi dalam keterampilan teknologi, manfaat yang diperoleh jauh lebih besar. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus melaksanakan program pengembangan SDM yang terstruktur dan menyediakan dukungan berkelanjutan untuk karyawan, serta memastikan fasilitas dan sumber daya yang memadai tersedia untuk mendukung implementasi pengetahuan baru. Langkah-langkah ini akan membantu perusahaan mencapai visi dan misinya serta memperkuat daya saing di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. 2014. Aswaja Pressindo *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. www.aswajapressindo.co.id.
- Busro, Muhammad. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*: 391.
- Hasibuan Malayu. 2014. "Managemen Sumber Daya Manusia." *Managemen Sumber Daya Manusia* 4: 288.
- Riani, Silva Okta, and Ivan Gumilar Sambas Putra. 2023. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(4): 2424–29.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Suseno, 2023. 2023. CV. Eureka Media Aksara *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2016). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2018). *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*. Psychological Science in the Public Interest.