

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. SIMTEX MECHATRONIC INDOJAYA

Edalmen¹, Cindy Sevila² & Jesslyn Clara Young³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

²Program Studi Sarjana Akuntansi Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: cindy.125220196@stu.untar.ac.id

³Program Studi Sarjana Akuntansi Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: jesslyn.125220203@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

PT. Simtex Mechatronic Indojoya is a limited liability company that runs a business by producing and supplying total ventilation systems in the form of HVAC (heating, ventilation, and air conditioning) for high-rise buildings, such as apartments, malls, hotels, shopping centers, as well as office and industrial buildings. To meet its production needs, PT. Simtex Mechatronic Indojoya faces challenges in finding skilled human resources in the field of engineering, as the number of HR with such expertise is increasingly limited. This Community Service Activity (PKM) aims to assist PT. Simtex Mechatronic Indojoya in planning and developing the human resources required. The implementation methods of the PKM include direct visits to the company's location to conduct interviews and presentations on human resource management, followed by question-and-answer sessions to delve into existing issues. The results of this activity indicate that the proposed solutions include recruitment through employee recommendations, collaboration with universities or vocational high schools (SMK), participation in job fairs, utilization of social media, and the use of digital technology such as AI to review resumes, which can assist the company in the recruitment process. In conclusion, this PKM activity provided companies with a broader understanding of the importance of human resource development and offered clear guidance on improving the quality of existing human resources to ensure the sustainability of the company.

Keywords: Human Resources, Planning, Development

ABSTRAK

PT. Simtex Mechatronic Indojoya adalah perseroan terbatas yang menjalankan usaha dengan memproduksi dan memasok sistem ventilasi total berupa HVAC (pemanas, ventilasi, dan pendingin udara) untuk gedung-gedung tinggi, seperti apartemen, mall, hotel, pusat perbelanjaan, serta gedung perkantoran dan industri. Untuk memenuhi kebutuhan produksinya, PT. Simtex Mechatronic Indojoya menghadapi tantangan dalam menemukan sumber daya manusia yang terampil dalam bidang engineering, mengingat jumlah sumber daya manusia yang memiliki keahlian tersebut semakin terbatas. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk membantu PT. Simtex Mechatronic Indojoya dalam merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Metode pelaksanaan PKM meliputi kunjungan langsung ke lokasi perusahaan untuk melakukan wawancara dan presentasi penyuluhan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, diikuti dengan sesi tanya jawab untuk mendalami permasalahan yang ada. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan bahwa solusi yang diusulkan meliputi perekrutan melalui rekomendasi karyawan, kerja sama dengan universitas atau sekolah menengah kejuruan (SMK), partisipasi dalam job fair, pemanfaatan media sosial, dan penggunaan teknologi digital seperti AI untuk mengecek resume dapat membantu perusahaan dalam proses rekrutmen. Kesimpulannya, kegiatan PKM ini memberikan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia, serta memberikan arahan yang jelas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada demi keberlangsungan perusahaan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Perencanaan, Pengembangan

1. PENDAHULUAN

Analisis situasi

Ketika seseorang memiliki keinginan untuk mendirikan dan menjalankan sebuah perusahaan, maka hal terpenting yang harus dimiliki pendiri perusahaan adalah modal. Namun, sebesar apa pun modal yang dimiliki pendiri perusahaan tidak akan cukup untuk mendirikan dan menjalankan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pendiri perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berintelektual tinggi untuk memahami

setiap komunikasi bisnis. Kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berintelektual tinggi harus direncanakan dengan matang dan sempurna. Menurut Nurjaya dalam Ekadjaja et al. (2023), sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tercermin dari latar belakang pendidikan, pelatihan, dan keterampilan dalam bekerja. Salah satu kunci dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) terletak pada pemahaman yang dalam tentang perusahaan itu sendiri, yang kemudian diaplikasikan dalam konsep perencanaan sumber daya manusia (SDM), baik secara jangka pendek maupun secara jangka panjang.

Siegel & Shim dalam Fahmi (2022) mendefinisikan perencanaan sebagai pemilihan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta merencanakan taktik dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Kematangan dan kesalahan dalam perencanaan mampu memberi pengaruh positif dan negatif pada masa yang akan datang, sehingga suatu perencanaan yang dibuat perusahaan selalu memikirkan dampak jangka panjang yang mungkin akan dialami. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan suatu perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses berkelanjutan dan sistematis yang bertujuan untuk mengelola kebutuhan tenaga kerja di masa depan, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan aset terpentingnya, yaitu karyawan, secara maksimal dan optimal. Proses ini mencakup analisis kebutuhan jumlah, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan perencanaan yang tepat, perusahaan dapat menjaga keseimbangan antara jumlah pekerja dan beban kerja, menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, serta memastikan pengembangan keterampilan dan retensi karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan (Sabrina, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang baik ialah yang mempunyai konsep dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan serta harus mampu memberikan pedoman mengenai pengadaan dan pengembangan SDM yang dipekerjakan dalam organisasi atau perusahaan. Dengan perencanaan SDM yang baik diharapkan dapat membangun struktur lingkungan kerja yang nyaman dan stabil secara jangka panjang karena pada dasarnya tujuan pendirian perusahaan adalah untuk keberlanjutan usaha dan profit.

Hasibuan (2019:69) mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Irawan et al., 2024). Menurut Noe dalam Irawan et al. (2024), proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aktivitas, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, yang semuanya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan mereka. Pengembangan SDM yang efektif tidak hanya memerlukan pendekatan yang sistematis dan strategis, tetapi juga harus adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis, teknologi, dan kebutuhan pasar. Pendekatan berkelanjutan dalam pengembangan SDM menekankan pada pentingnya investasi jangka panjang dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing organisasi (Aguinis, H., & Kraiger dalam Irawan et al., 2024).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, yang mencakup semua orang yang terlibat dalam berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis yang berfokus pada

pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, serta manajemen dan pengorganisasian tenaga kerja secara optimal (Hamali dalam Laksono, 2018). Oleh karena itu, peran sumber daya manusia (SDM) tidak hanya sebatas sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset yang menentukan keberhasilan organisasi. Kualitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) akan sangat memengaruhi efektivitas operasional, inovasi, serta daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang. Untuk itu, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan, mulai dari perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier karyawan.

Perusahaan dapat menerapkan 3 konsep perencanaan sumber daya manusia yaitu :

- 1) Kuantitatif, merupakan perkiraan mengenai jumlah SDM yang dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga manajer atau Tim perekrutan dapat memprediksi berapa banyak tenaga kerja yang diperlukan berdasarkan data yang ada seperti kebutuhan bisnis di masa depan, volume pekerjaan, dan target produksi;
- 2) Kualitatif, merupakan prediksi kualifikasi atau persyaratan SDM yang diperlukan untuk pekerjaan di masa depan. Konsep ini menekankan pada identifikasi keterampilan, pengalaman, dan karakteristik yang relevan sehingga organisasi atau perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan dan tantangan yang dihadapi; dan
- 3) Penggabungan antara kuantitatif dan kualitatif, merupakan konsep yang menggabungkan prediksi jumlah SDM (kuantitatif) yang dibutuhkan dengan prediksi kualifikasi atau persyaratan SDM yang relevan. Dengan menyatukan kedua konsep ini, organisasi atau perusahaan dapat menghasilkan konsep perencanaan SDM yang tidak hanya akurat dalam jumlah tetapi tepat dalam kualitas. Sehingga menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan perusahaan agar perencanaan yang telah disiapkan dapat lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan jangka panjang serta dinamika pasar kerja yang terus berubah.

Indonesia mengalami perubahan yang signifikan dalam dinamika pasar kerja akibat perkembangan teknologi dan digitalisasi. Di Indonesia sendiri menunjukkan pertumbuhan yang sangat signifikan di sektor industri manufaktur. Namun, keberhasilan industri ini sangat tergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. PT. Simtex Mechatronic Indojoya yang berlokasi di Grogol, Jakarta Barat, merupakan perusahaan yang berfokus pada produksi dan memasok sistem ventilasi total berupa HVAC. PT. Simtex Mechatronic Indojoya sering kali kesulitan menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi teknis dan *soft skill* yang diperlukan. Hal ini mengakibatkan proses rekrutmen menjadi lebih lama dan berdampak pada kinerja operasional perusahaan. Meskipun berlokasi strategis dengan akses ke berbagai institusi pendidikan, PT. Simtex Mechatronic Indojoya masih mengalami kesulitan dalam menarik tenaga kerja yang kompeten.

Permasalahan mitra

PT. Simtex Mechatronic Indojoya adalah perseroan terbatas yang menjalankan usaha dengan memproduksi dan memasok sistem ventilasi total berupa HVAC (pemanas, ventilasi, dan pendingin udara) untuk gedung-gedung tinggi, seperti apartemen, mall, hotel, pusat perbelanjaan, serta gedung perkantoran dan industri. Pengguna sistem ventilasi PT. Simtex Mechatronic Indojoya merupakan perusahaan-perusahaan besar, seperti Tangerang City Mall, seluruh KFC di Indonesia, Central Park Mall, Neo Soho, seluruh IKEA di Indonesia, Taman Anggrek Extension, Buddha Tzu Chi, Rumah Sakit Siloam, Rumah Sakit Mayapada, Menara Jakarta, Hotel-hotel di Bali, dan masih banyak lagi. Untuk memenuhi kebutuhan produksinya kepada perusahaan-perusahaan tersebut, PT. Simtex Mechatronic Indojoya membutuhkan banyak sumber daya manusia (SDM) yang ahli dalam bidang *engineering*. Namun pada

kenyataannya, di zaman sekarang ini tidak banyak sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian dalam bidang *engineering*, sehingga PT. Simtex Mechatronic Indojaya menghadapi masalah berupa sulitnya mendapatkan karyawan baru yang memiliki keahlian setara dengan karyawan lamanya. Dengan demikian, PT. Simtex Mechatronic Indojaya juga memiliki permasalahan dalam hal usia karyawan yang terlalu tua sehingga berisiko tinggi.

Untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT. Simtex Mechatronic Indojaya, kami selaku Tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) akan membantu PT. Simtex Mechatronic Indojaya dengan cara memberikan pengetahuan mengenai perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dapat diterapkan oleh PT. Simtex Mechatronic Indojaya pada karyawan atau pada saat perekrutan karyawan baru. Pengetahuan yang Tim PKM berikan berupa kebijakan dan prosedur, perencanaan dan pengembangan, metode yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dan solusi atas permasalahan yang sedang dialami oleh PT. Simtex Mechatronic Indojaya.

Solusi permasalahan

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, Tim PKM akan memberikan solusi atas permasalahan yang timbul dalam mitra. Solusi yang kami berikan terangkum dalam kegiatan pengarahannya mengenai perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) agar dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan membantu perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

- 1) Perusahaan dapat melakukan perekrutan melalui rekomendasi karyawan dengan memanfaatkan jaringan karyawan yang sudah ada untuk merekomendasikan kandidat yang memiliki potensi dan terpercaya;
- 2) Perusahaan dapat bekerja sama dengan Universitas atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk mendapat calon karyawan dari mahasiswa atau siswa/i yang sudah terlatih sejak usia dini;
- 3) Perusahaan dapat mengikuti *Job Fair* untuk mendapatkan calon karyawan yang potensial secara langsung selain melalui *LinkedIn*, *Jobstreet*, dan aplikasi pencari kerja lainnya;
- 4) Perusahaan dapat memanfaatkan kemajuan sosial media yang sangat berkembang saat ini melalui *Facebook*, *Instagram*, dan sosial media lainnya untuk menarik minat dan mencari calon karyawan; dan
- 5) Perusahaan dapat menggunakan teknologi digital, seperti AI untuk *screening resume* dan *platform* rekrutmen *online* yang dapat mengurangi waktu dan biaya perekrutan serta mempermudah pengelolaan proses seleksi dan wawancara.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan PKM (Pengabdian Kepada Masyarakat) yang dilakukan oleh Dosen dan Mahasiswa Untar ini dilaksanakan dengan metode wawancara secara tatap muka atau luring bersama salah satu staf PT. Simtex Mechatronic Indojaya dengan berkunjung langsung ke perusahaan. Tim PKM melakukan wawancara selama 1 jam pada pukul 12.30 – 13.30 dengan menanyakan langsung beberapa pertanyaan yang telah Tim PKM siapkan sebelumnya untuk mendapatkan informasi terkait. Selanjutnya tim PKM akan memberikan sosialisasi mengenai Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan permasalahan yang dialami oleh PT. Simtex Mechatronic Indojaya.

Tahapan atau langkah pelaksanaan PKM

Dalam melaksanakan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini, terdapat langkah atau tahapan yang diperlukan agar program kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang

direncanakan yaitu memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh mitra perusahaan. Adanya langkah yang dibuat dapat menggambarkan sistematika dari awal kegiatan dimulai hingga akhir kegiatan selesai. Berikut merupakan gambaran dari tahapan atau langkah pelaksanaan kegiatan PKM secara garis besar :

- 1) Mendiskusikan rencana kegiatan PKM dan menentukan tema PKM bersama dengan ketua dan anggota tim;
- 2) Berdiskusi mengenai waktu kunjungan ke mitra dengan mempertimbangkan persetujuan dari ketua, anggota, dan pihak mitra;
- 3) Menyiapkan *list* pertanyaan yang berhubungan dengan tema PKM untuk ditanyakan kepada pihak mitra;
- 4) Melakukan kunjungan ke mitra sesuai dengan waktu yang telah disepakati untuk melaksanakan wawancara dengan salah satu staf mitra;
- 5) Menyusun proposal sebagai pengajuan kerja sama antara mitra dengan tim PKM yang berisi kerangka atau struktur dari rencana yang akan dilakukan, dimulai dari analisis situasi, permasalahan mitra, solusi permasalahan, rencana luaran kegiatan, metode pelaksanaan, tahapan pelaksanaan, anggaran yang dibutuhkan, hingga jadwal kegiatan;
- 6) Melakukan sosialisasi dalam bentuk presentasi secara luring kepada mitra untuk memaparkan materi mengenai sumber daya manusia dan menyediakan sesi tanya jawab untuk memahami materi; dan
- 7) Menyusun laporan akhir kegiatan yang mencakup keseluruhan kegiatan PKM dan membuat poster kreatif untuk didaftarkan melalui HKI.

Partisipasi mitra dalam pelaksanaan PKM

Sejak Tim PKM sampai di PT. Simtex Mechatronic Indojoya hingga pada saat melakukan kegiatan PKM bersama dengan salah satu staf PT. Simtex Mechatronic Indojoya, kami selalu mendapatkan perlakuan yang sangat baik. Pihak mitra juga sangat menunjukkan sikap kooperatif selama kegiatan PKM berlangsung. Bentuk partisipasi mitra yang dapat kami lihat dalam kegiatan PKM yaitu :

- 1) Menyediakan fasilitas berupa tempat pertemuan antara Tim PKM dengan salah satu staf keuangan PT. Simtex Mechatronic Indojoya untuk melakukan wawancara;
- 2) Memberikan informasi mengenai situasi perusahaan dengan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan oleh Tim PKM tanpa rasa keberatan;
- 3) Menunjukkan ketertarikan terhadap kegiatan PKM yang dilakukan oleh pihak UNTAR dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait kegiatan PKM;
- 4) Bersedia melakukan pertemuan kedua untuk mempersilahkan Tim PKM mempresentasikan hasil kegiatan PKM; dan
- 5) Memberikan evaluasi atas presentasi yang tim PKM sampaikan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Keikutsertaan mitra dapat memberikan manfaat positif bagi perusahaan karena dengan solusi yang diberikan dapat menjadi ide menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu, adanya kerja sama yang baik antara mitra dan tim PKM akan sangat penting untuk memastikan bahwa program berjalan berhasil dan bermanfaat bagi kedua belah pihak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan secara luring atau *offline* dengan melakukan kunjungan ke perusahaan mitra untuk melakukan wawancara langsung dengan salah satu staf PT. Simtex Mechatronic Indojoya mengenai permasalahan sumber daya manusia yang dihadapinya. kegiatan ini dilakukan dengan memberikan sosialisasi materi

mengenai perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia ke perusahaan mitra, yaitu PT. Simtex Mechatronic Indojaya yang dilakukan melalui presentasi oleh tim PKM.

Kegiatan PKM yang dilaksanakan oleh tim PKM melalui beberapa tahapan pelaksanaan yang diawali dengan melakukan kunjungan pertama secara langsung ke perusahaan mitra pada tanggal 29 Agustus 2024 untuk melakukan wawancara dengan salah satu staf perusahaan sehingga tim PKM memperoleh gambaran mengenai permasalahan sumber daya yang dialami oleh PT. Simtex Mechatronic Indojaya. Kemudian pada tanggal 22 Oktober 2024, tim PKM melakukan kunjungan kedua ke perusahaan mitra untuk memberikan pemaparan materi kepada pihak mitra mengenai sumber daya manusia melalui presentasi. Dalam kunjungan kedua ini, selain memberikan pemaparan materi melalui presentasi, tim PKM juga menyediakan sesi tanya jawab kepada mitra untuk memahami lebih dalam mengenai materi yang tim PKM paparkan. Pihak mitra juga berpartisipasi dalam memberikan evaluasi atas presentasi yang kami sampaikan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Setelah dilakukannya wawancara dan presentasi, maka tim PKM telah mengumpulkan lebih banyak informasi mengenai permasalahan sumber daya manusia yang sedang atau pernah dihadapi oleh PT. Mechatronic Indojaya.

Berikut beberapa pertanyaan yang menjadi acuan tim PKM dalam melakukan wawancara dengan pihak mitra, meliputi :

- 1) Apakah setiap tahun PT. Simtex Mechatronic Indojaya selalu membuka perekrutan calon karyawan?;
- 2) Bagaimana proses perekrutan yang dilakukan oleh PT. Mechatronic Indojaya? Apakah ada syarat tertentu untuk menerima calon karyawan?;
- 3) Apa saja permasalahan yang dihadapi perusahaan saat melakukan proses perekrutan calon karyawan?;
- 4) Jika dikaitkan dengan faktor internal dan eksternal, apa masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan terhadap karyawan yang telah lama bekerja?; dan
- 5) Bagaimana kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang diterapkan PT. Simtex Mechatronic Indojaya?

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, tim PKM menemukan bahwa PT. Simtex Mechatronic Indojaya masih mengalami beberapa permasalahan sumber daya manusia, baik dari faktor internal seperti kurangnya kedisiplinan pada karyawan dalam hal keterlambatan, maupun faktor eksternal seperti sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki kriteria yang menjunjung tinggi nilai karakter, sikap pekerja kerja yang selalu mau belajar terhadap sesuatu, serta pengalaman dan keseriusannya dalam bekerja. PT. Simtex Mechatronic Indojaya tidak mengutamakan IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) sebagai pertimbangan untuk penerimaan calon karyawan karena dengan IPK yang bagus tidak menjamin seseorang dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.

Hal yang menjadi tolak ukur keberhasilan PKM ini adalah pihak perusahaan merasa sangat terbantu dengan keberadaan kegiatan PKM dan penyuluhan sosialisasi mengenai sumber daya manusia karena pihak perusahaan menjadi mendapatkan edukasi dan wawasan yang lebih luas. Kegiatan PKM ini juga dapat menjadi pengingat bagi PT. Simtex Mechatronic Indojaya bahwa pentingnya sebuah perencanaan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia untuk keberlangsungan usaha. Topik yang diangkat dalam PKM ini juga sangat tepat untuk kondisi mitra perusahaan yang sedang membutuhkan solusi atas permasalahan yang sedang dihadapinya. Dengan begitu, kegiatan PKM dapat berperan positif untuk ikut berpartisipasi

dalam memberikan arah kepada pihak perusahaan saat melakukan tinjauan terhadap hal yang perlu dipertimbangkan serta Tindakan yang harus dilakukan maupun dihindari.

Gambar 1

Dokumentasi saat melakukan presentasi materi, melakukan sesi tanya jawab bersama pihak mitra, dan foto bersama dengan pihak perusahaan PT. Simtex Mechatronic Indojoya



Sumber Gambar : Penulis (2024)

4. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilakukan bersama dengan PT. Simtex Mechatronic Indojoya dilakukan secara luring atau *offline* dengan tujuan utama untuk mendukung perusahaan dalam melakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Tim PKM berperan aktif dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan, sehingga memungkinkan mereka untuk mengatasi tantangan yang ada dengan lebih efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Selama pelaksanaan PKM yang melibatkan beberapa tahapan, kami mengidentifikasi bahwa permasalahan mengenai sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal seperti kurangnya kedisiplinan karyawan dalam hal keterlambatan, serta faktor eksternal seperti sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, menjadi sorotan utama. Dengan ditemukannya permasalahan utama yang dihadapi oleh pihak perusahaan, maka tim PKM memberikan penyuluhan secara menyeluruh melalui presentasi langsung kepada salah satu staf PT. Simtex Mechatronic Indojoya. Berfokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Presentasi yang disampaikan oleh tim PKM mendapatkan evaluasi positif dari pihak perusahaan karena materi yang disampaikan sangat relevan dan langsung berkaitan dengan permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan. Informasi dan strategi yang dibagikan tidak hanya bermanfaat untuk menyelesaikan isu saat ini, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan internal perusahaan di masa depan. Kegiatan PKM ini dapat berjalan dengan lancar dari awal hingga akhir berkat bantuan dan kerja sama yang luar biasa dari pihak perusahaan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada pihak Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Tarumanagara yang telah memberikan wadah dan kesempatan dalam mendukung kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, juga kepada seluruh pihak dari PT. Simtex Mechatronic Indojoya yang telah bersedia memberikan ruang dan waktu untuk kami melakukan kunjungan wawancara dan presentasi sehingga membantu kelancaran kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM).

REFERENSI

- Dessler, G. (2017). *Human Resourch Management*, 15th edition. Boston: Pearson Education.
- Ekadjaja, M., Runtuwene, V. S., Farrenlie, J. M., & Martens, B. G. (2023). Pelatihan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di SMK Cinta Kasih Tzu Chi. *Jurnal Serina Abdimas*, 1(3), 1135. <https://doi.org/10.24912/jsa.v1i3.26158>
- Fahmi, I. (2022). *Pengantar Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akara.
- Irawan et al. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Laksono, B. T. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak Di Surabaya* (Laporan penelitian). Universitas Katolik Darma Cendika.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.