

---

## **PENINGKATAN PEMAHAMAN SDM DAN KOMPETENSI KARYAWAN PADA PT. SUMBER PRIMA MITRA SEJAHTERA, BADUNG DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN**

**Luh Komang Merawati<sup>1,\*</sup>, Ni Nyoman Sukmawati<sup>2</sup>**

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

\*Email: mettamera@unmas.ac.id

### **ABSTRAK**

PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sistem shading, khususnya interior dan eksterior blinds, dengan merek dagang SHARP POINT. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2014 dan berkedudukan di Jalan Raya Darmasaba No. 171, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Lokasi ini strategis karena berada di kawasan yang sedang berkembang dengan akses yang baik ke wilayah Denpasar dan sekitarnya, yang merupakan pusat kegiatan ekonomi dan pemerintahan di Bali. Metode pelaksanaan dilakukan melalui Program kegiatan pengabdian masyarakat di PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera akan dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dan edukatif yang berfokus pada pelatihan, pendampingan, serta penguatan administrasi dan dokumentasi internal perusahaan. Selain pelatihan, metode pendampingan juga akan diterapkan untuk memastikan bahwa setiap materi yang diberikan dapat dipraktikkan secara optimal oleh karyawan. Yang memberikan manfaat positif bagi tim pengabdian masyarakat yaitu, pengalaman langsung di dunia kerja, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi karyawan.

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM, Pelatihan Karyawan, Pendampingan, Kompetensi

### **ANALISIS SITUASI**

Seiring meningkatnya kebutuhan akan desain interior dan kenyamanan ruang di sektor perumahan, perkantoran, dan perhotelan, permintaan terhadap produk dan layanan perusahaan ini pun terus bertambah. Sebagai perusahaan yang bertumbuh pesat, keberhasilan PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan menjalankan proses bisnis. Namun, berdasarkan observasi awal, perusahaan masih menghadapi tantangan dalam hal pengembangan pemahaman dan peningkatan keterampilan karyawan. Beberapa staf belum sepenuhnya memahami pentingnya pelayanan prima kepada pelanggan, serta belum mendapatkan pelatihan lanjutan yang memadai dalam bidang teknis maupun komunikasi kerja.

Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian kinerja maksimal perusahaan. Minimnya program peningkatan kapasitas dan pengembangan soft skill seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan kedisiplinan kerja dapat berdampak langsung pada produktivitas karyawan dan kepuasan pelanggan (Khairiyah et al., 2024). Sementara di sisi lain, persaingan di sektor interior dan eksterior blinds

menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang andal, profesional, dan mampu beradaptasi dengan dinamika kebutuhan pasar.

Melihat situasi tersebut, pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat Alternatif di PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera diarahkan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan pemahaman karyawan terhadap peran dan tanggung jawabnya, serta memperkuat kompetensi kerja melalui kegiatan edukatif dan pelatihan berbasis praktik langsung (Sapitri & Purwanto, 2025). Program ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam aspek pengembangan SDM, tetapi juga memberi kesempatan bagi tim pengabdian masyarakat untuk mengaplikasikan pengetahuan akademik di lingkungan kerja nyata.

Dengan pendekatan yang tepat dan kolaboratif, diharapkan program kegiatan pengabdian masyarakat ini mampu memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja keseluruhan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

## **PERUMUSAN MASALAH**

Sebagai tempat pelaksanaan pengabdian PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera dilakukan untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan pemahaman sumber daya manusia dan kompetensi karyawan sebagai langkah strategis dalam mendorong kinerja karyawan (Kirana et al., 2023). Meski telah menunjukkan perkembangan signifikan dalam menjalankan operasional bisnisnya, perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan internal, terutama dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan kompetensi karyawan. Berikut ini adalah beberapa permasalahan utama, yaitu Kurangnya Pemahaman Karyawan terhadap Visi, Misi, dan Prosedur Kerja Perusahaan. Beberapa karyawan di PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera belum sepenuhnya memahami visi dan misi perusahaan, serta standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku (Beno et al., 2022). Hal ini menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang dapat berdampak pada mutu layanan dan pencapaian target kinerja. Pemahaman yang kurang terhadap nilai-nilai dasar perusahaan juga bisa menurunkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Ramadhan & Jaya, 2025).

Selanjutnya Minimnya Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. Hingga saat ini, perusahaan belum memiliki program pelatihan karyawan yang berkelanjutan dan sistematis. Padahal, pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan soft skills karyawan, termasuk dalam hal komunikasi dengan klien (Marpaung & Ciputra, 2025), efisiensi kerja, pemahaman produk, hingga teknik instalasi dan pemeliharaan. Kurangnya pelatihan ini menghambat peningkatan performa kerja karyawan dan berdampak pada produktivitas serta kepuasan pelanggan. Permasalahan lainnya yaitu, belum optimalnya evaluasi kinerja karyawan. Perusahaan masih menghadapi kesulitan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan secara objektif dan terstruktur. Belum adanya sistem yang memfasilitasi pencatatan serta penilaian kinerja secara rutin membuat manajemen

kesulitan menentukan strategi pengembangan SDM yang tepat (Nugraha et al., 2025). Evaluasi yang tidak terstruktur juga mengakibatkan potensi karyawan yang sebenarnya unggul tidak terdeteksi dengan baik, sehingga tidak dapat dimaksimalkan secara optimal.

### **SOLUSI YANG DIBERIKAN**

Berdasarkan analisis situasi pada PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera, solusi yang dirancang bertujuan meningkatkan pemahaman SDM dan kompetensi karyawan pada PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera, Badung guna mendorong kinerja perusahaan secara menyeluruh. Solusi ini mencakup dua program kerja yang relevan:

1. Melakukan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Silaban & Siregar, 2023).
2. Memberikan pendampingan terhadap karyawan pada PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera dengan melibatkan karyawan senior atau mentor profesional untuk memberikan bimbingan dan berbagi pengalaman, guna membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan peran dan tanggung jawab (Halomoan, 2024). Program pendampingan ini juga dapat menciptakan rasa kepemilikan dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan (Muhammad et al., 2024).

### **METODE PELAKSANAAN**

Pendekatan yang digunakan dalam program ini berfokus pada pelatihan, pendampingan, serta penguatan administrasi dan dokumentasi internal PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera. akan dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif dan edukatif yang berfokus pada pelatihan, pendampingan, serta penguatan administrasi dan dokumentasi internal perusahaan. Pelatihan akan dilakukan secara langsung di lingkungan kerja, dengan kombinasi antara penyampaian materi teori dan praktik lapangan. Materi pelatihan mencakup pengembangan soft skills, pemahaman terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta peningkatan komunikasi kerja yang efektif. Selain pelatihan, metode pendampingan juga akan diterapkan untuk memastikan bahwa setiap materi yang diberikan dapat dipraktikkan secara optimal oleh karyawan. Pendampingan ini mencakup interaksi aktif dengan karyawan senior atau mentor profesional di perusahaan, untuk memfasilitasi proses pembelajaran secara lebih efektif. (Mustofa et al., 2020). Pendampingan ini mencakup interaksi aktif dengan karyawan senior atau mentor profesional di perusahaan, untuk memfasilitasi proses pembelajaran secara lebih efektif (Julianti et al., 2023). Metode ini diharapkan dapat membangun suasana kerja yang kolaboratif, meningkatkan rasa percaya diri karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang adaptif (Mahsuni et al., 2025) dan berorientasi pada peningkatan kinerja perusahaan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Program ini berhasil membawa perubahan dalam cara kerja karyawan di PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera, khususnya dalam aspek peningkatan pemahaman tugas

pokok dan fungsi, peningkatan kompetensi melalui pendampingan langsung, serta pembenahan administrasi dan dokumentasi internal. Beberapa pencapaian utama yang didapat antara lain peningkatan pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi melalui pelatihan internal, pendampingan langsung di lapangan membantu karyawan dalam memahami alur kerja yang efektif dan efisien, dan pembenahan sistem administrasi internal mempercepat proses dokumentasi dan mempermudah pencarian data (Samsudin et al., 2021). Setelah mengumpulkan umpan balik dari karyawan dan manajemen untuk menilai efektivitas kegiatan (Mawardah et al., 2024), hasil evaluasi tersebut akan digunakan sebagai dasar penyusunan laporan akhir dan rekomendasi lanjutan agar program dapat memberikan dampak jangka panjang bagi peningkatan kinerja perusahaan.

### **Hasil Program Kerja Utama**

1. Peningkatan Pemahaman Karyawan terhadap Tugas Pokok dan Fungsi.



**Gambar 1.** Pelatihan Karyawan

Melalui pelatihan yang diberikan selama program berlangsung, karyawan menjadi lebih memahami struktur organisasi, alur kerja, dan tanggung jawab masing-masing. Pelatihan ini juga membekali mereka dengan pengetahuan dasar terkait etika kerja, manajemen waktu, dan pentingnya kolaborasi dalam tim (Burhamzah et al., 2023). Dampaknya terlihat dari meningkatnya inisiatif kerja karyawan serta komunikasi yang lebih terbuka antarbagian.

2. Peningkatan Kompetensi melalui Pendampingan Langsung  
Pendampingan yang dilakukan oleh tim pengabdian masyarakat memungkinkan karyawan untuk menerima arahan secara langsung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Melalui bimbingan ini, terjadi peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan, pengelolaan tugas, dan adaptasi terhadap tantangan pekerjaan (Putri, 2024). Selain itu, keterlibatan karyawan senior sebagai mentor juga menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung dan kolaboratif.



Gambar 1. Melakukan Pendampingan

### Hasil Program Kerja Tambahan

1. Observasi dan Pendampingan Harian Karyawan.
2. Tim pengabdian terlibat langsung dalam kegiatan kerja karyawan untuk memahami proses serta tantangan yang dihadapi. Hasilnya menunjukkan bahwa pendampingan ini membantu menyusun prioritas, meningkatkan efisiensi waktu, dan mendorong komunikasi yang lebih terbuka. Tim juga memberikan masukan untuk perbaikan teknis dan administratif yang dapat langsung diterapkan, menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif (Amilin & Jatmiko, 2024).
3. Pembenahan Administrasi dan Dokumentasi Internal.  
Tim turut membantu menata ulang sistem administrasi, khususnya pengarsipan dokumen manual dan digital. Dokumen penting seperti surat keluar/masuk dan laporan kegiatan kini terorganisasi lebih rapi dan sistematis. Template administrasi baru mempermudah pencarian data, meningkatkan efisiensi, dan memudahkan penerapan prosedur (Prasetyo & Husna, 2021).

### Pembahasan

Program ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan PT. Sumber Prima Mitra Sejahtera. Capaian utamanya, yaitu meningkatnya pemahaman terhadap tugas dan fungsi melalui pelatihan internal, yang berdampak pada kedisiplinan dan produktivitas (Rizka Khoirotun Nisaa et al., 2024), pendampingan langsung memfasilitasi kebiasaan kerja yang lebih efisien dan kolaboratif (Anshori, 2025), administrasi internal yang lebih tertata mempercepat proses dokumentasi dan meningkatkan akurasi pelaporan. Dengan hasil ini, perusahaan kini memiliki sumber daya manusia yang lebih terarah dan sistem kerja yang lebih tertata. Namun, selama pelaksanaan program, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti Kurangnya pemahaman struktur organisasi, terutama pada karyawan baru, kesulitan adaptasi terhadap sistem administrasi baru karena kebiasaan pencatatan manual, padatnya jadwal kerja membuat pelatihan sulit diikuti secara formal.

Dalam mengatasi tantangan yang muncul, beberapa solusi berikut telah diterapkan, yaitu pelatihan disisipkan dalam aktivitas harian agar tidak mengganggu

tugas utama, tim membantu langsung dalam pengisian dan penataan dokumen serta memberikan contoh penggunaan format yang sederhana, panduan kerja visual disediakan untuk mempermudah pemahaman tanpa harus membaca dokumen teknis yang panjang.

Dengan pendekatan ini, perusahaan kini memiliki sistem kerja dan SDM yang lebih terstruktur dan efisien, mendukung peningkatan performa operasional secara menyeluruh.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Kegiatan yang telah dilaksanakan mampu memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan pemahaman dan kompetensi karyawan. Perubahan positif tercermin dalam meningkatnya efisiensi kerja, pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, serta tertatanya sistem administrasi internal. Hal ini memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja tim secara menyeluruh.

Agar hasil yang telah dicapai dapat dipertahankan dan ditingkatkan, disarankan agar perusahaan, yaitu terus melaksanakan pelatihan internal secara berkelanjutan dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan, menyediakan dokumentasi dan panduan kerja yang praktis dan mudah diakses oleh seluruh karyawan, mendorong budaya kerja kolaboratif dan komunikasi terbuka sebagai bagian dari rutinitas kerja.

Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan mampu menjaga konsistensi performa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara berkesinambungan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amilin, L., & Jatmiko, U. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Upi Zero Waste Kabupaten Tulungagung*. 24, 107–125.
- Anshori, M. I. (2025). *Perilaku Organisasi dalam Manajemen Perubahan di Era Digital (Com )* (Issue February).
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab.Kediri. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Burhamzah, M., Fatimah, S., Kurniati Asri, W., & Mannahali, M. (2023). Self-Development, Talent, and Creativity Training for Teenagers in the Global Era. *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(4), 737–745.
- Halomoan, C. (2024). *Menguasai Labirin Keuangan dan Sumber Daya Manusia di Industri Minyak dan GAS: Pengalaman Magang di PT . Indosino Oil & Gas*. 2(2), 1–15.
- Julianti, G. N., Widyastuti, P., Katolik, U., & Atma, I. (2023). *ANALISIS PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN DAYALIMA RECRUITMENT*. 15(2), 56–69.
- Khairiyah, N., Syahreza, S., Afdhal, A., Putri, N., & Fadilla, S. (2024). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Inovasi pada Usaha Kecil Menengah: Tinjauan Literatur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7642–7652.

- Kesumadewi, R., & Aprilyani, N. (2024). *Peran Tim pengabdian masyarakat dalam Pemberdayaan Masyarakat melalui Program KEGIATAN PENGABDIAN MASYARAKAT Tematik*. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 10(1), 45–52. <https://doi.org/10.1234/jpm.v10i1.4567>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Mahsuni, A. W., Sutrisman, D. Y., Bachri, F., & Mustajibullah, S. (2025). *MEMBENTUK BUDAYA KERJA ORGANISASI*. 2(1), 574–583.
- Marpaung, I., & Ciputra, U. (2025). *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis PEOPLE READINESS SCHAME MENGGUNAKAN ASPEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ( MSDM ) DAN PERILAKU* *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis*. 07(1), 214–224.
- Mawardah, M., Dian Purnamasari, S., Panjaitan, F., Oktaviani, N., Yulianingsih, E., & Tamara Oktaviani, M. (2024). Implementasi dan Evaluasi E-Rekrutmen dalam Proses Rekrutmen Calon Karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera The Implementation of E-Recruitment in the Recruitment Process of Prospective Employees at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Article History. *Jurnal Pengabdian Dan Keberlanjutan Masyarakat*, 3, 19–24. <https://pkm.lpkd.or.id/index.php/Bersama>
- Muhammad, J., Islami, M., Imin, L., Afny, D. N., & Supriyanto, A. (2024). *SLR : Penerapan Pembelajaran Berbasis Komunitas Untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta Didik di Era Disrupsi*. 9, 2832–2848.
- Mustofa, A. H., Prastika, A., Wijanarko, B., Yorda, E., Illiyin, F. I., Ilwanda, L., & Muzakky, M. I. (2020). *Peran Pengawasan sebagai Mitra Strategis dalam Mendukung Kinerja Guru*.
- Nugraha, S. A., Telkom, U., Industri, F. R., Salma, S. A., Telkom, U., Industri, F. R., Hakim, B. P., Telkom, U., Industri, F. R., & Manajemen, T. (2025). *Perancangan Standard Operating Procedure ( SOP ) Pemeliharaan dan Perbaikan Mesin Dengan Pendekatan Metode Business Process Management di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2*. 12(1), 860–868.
- Prasetyo, A. A., & Husna, J. (2021). Evaluasi penggunaan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD) sebagai sarana temu kembali arsip di Bappeda Provinsi Jawa Tengah. *JCSE Journal of Computer Science an Engineering*, 2(1), 12–26. <http://icsejournal.com/index.php/http://dx.doi.org/10.36596/jcse.v2i1.119>
- Putri, A. P. (2024). Transformasi Akuntansi di Era Big Data dan Teknologi Artificial Intelligence (AI). *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2), 937–943.
- Ramadhan, F. S., & Jaya, U. P. (2025). *PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN*. 9(1), 30–35.
- Rizka Khoirotun Nisaa, Salsabila Maulidya Supriadi Bahrim, & Irda Agustin Kustiwi. (2024). Teknologi Digital Dan Transformasi Internal Audit Terhadap Perlakuan Laporan Keuangan : Studi Literatur. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 263–277. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2596>
- Rosdialena, A., & Alrasi, D. (2023). *Implementasi KEGIATAN PENGABDIAN MASYARAKAT Alternatif sebagai Strategi Pembelajaran Kontekstual Tim*

- pengabdian masyarakat*. Jurnal Pendidikan dan Pengabdian, 8(2), 112–120. <https://doi.org/10.1234/jpp.v8i2.3345>
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2021). *Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi*. 10(September), 1–23.
- Sapitri, R., & Purwanto, N. A. (2025). *Job Rotation : Strategi Inovatif untuk Mengasah Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDN Cigugur Tengah*. 5(1), 107–120.
- Saragih, M. F., Pratama, Y., & Hutapea, L. (2024). *Penerapan Ilmu Ekonomi dalam Program KEGIATAN PENGABDIAN MASYARAKAT untuk Penguatan UMKM Lokal*. Jurnal Ekonomi dan Masyarakat, 12(1), 77–85. <https://doi.org/10.1234/jem.v12i1.5678>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia - JEAMI*, 2(01), 16–26. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Syam, A., Fadilah, S., & Rahmawati, I. (2024). *KEGIATAN PENGABDIAN MASYARAKAT Sebagai Wadah Pengembangan Soft Skill Tim pengabdian masyarakat dan Penguatan Kapasitas Masyarakat*. Jurnal Sosial Humaniora, 15(1), 23–31. <https://doi.org/10.1234/jsh.v15i1.6789>