



USULAN PROGRAM KREATIVITAS MAHASISWA

JUDUL PROGRAM

Pentingnya Pengembangan SDM di Perusahaan

BIDANG KEGIATAN

PKM-AI

DIUSULKAN OLEH :

Mahefud Ismail 2012450043 / 2013

Dani Pamungkas 2012450032 / 2013

Helmi Aristia 2012450036 / 2013

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

JAKARTA

2013

HALAMAN PENGESAHAN USUL PROGRAM KREATIVITAS MAHASISWA

1. Judul Kegiatan : Pentingnya Pengembangan SDM di Perusahaan
2. Bidang Kegiatan : PKM-AI
3. Ketua Pelaksana Kegiatan
 - a. Nama Lengkap : Mahefud Ismail
 - b. NIM : 2012450043
 - c. Jurusan : TI (Teknik Industri)
 - d. Universitas/Institut/Politeknik : Universitas Muhammadiyah Jakarta
 - e. Alamat Rumah dan No.Telp/HP : Cipinang Besar Utara , Jakarta Timur
0817824494
 - f. Alamat Email : mahefud_79@yahoo.com
4. Anggota Pelaksana Kegiatan/Penulis : 2 orang
5. Dosen Pendamping
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Ir. Sambas Sundana, MT
 - b. NIDN : 0301026604
 - c. Alamat Rumah dan No. Telp/HP : Perum Griya Alam Sentosa H13/15
Cileungsi Bogor
(021) 4253041 / 081318859613

Jakarta, 24 Maret 2013



Menyetujui,
Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan

Irfan Purnawan, ST, MChemEng
NIP. 20.773

Ketua Pelaksana Kegiatan,

Mahefud Ismail
NIM. 2012450043



Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan

Ir. Sulamo, MSi
NID. 20.314

Dosen Pendamping,

Ir. Sambas Sundana, MT
NIDN. 0301026604

Surat Pernyataan Sumber Tulisan PKM-AI

Saya yang menandatangani Surat Pernyataan ini:

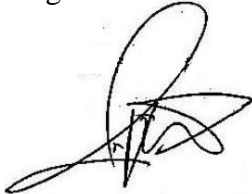
- Nama : Mahefud Ismail
- NIM : 2012450043

- 1) Menyatakan bahwa PKM-AI yang saya tuliskan bersama anggota tim lainnya benar bersumber dari kegiatan yang telah dilakukan:
 - Judul Program Kegiatan (KKN / Praktek Lapangan / Tugas kelompok / Magang / PKM yang sudah dilaksanakan) yang telah dilakukan sendiri oleh penulis bukan oleh pihak lain.
 - Topik Kegiatan.
 - Tahun dan Tempat Pelaksanaan.
- 2) Naskah ini belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dalam bentuk prosiding maupun jurnal sebelumnya.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan pihak manapun juga untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

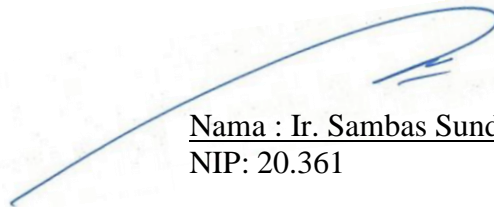
Jakarta, 24 Maret 2013

Yang Membuat Pernyataan,



Nama : Mahefud Ismail
NIM: 2012450043

Mengetahui/Menyetujui,
Ketua Jurusan/Prodi,



Nama : Ir. Sambas Sundana, MT
NIP: 20.361

Pentingnya Pengembangan SDM di Perusahaan

(Nama Penulis Mahefud Ismail, Dani Pamungkas, Helmi Aristia)
Universitas Muhammadiyah Jakarta

ABSTRAK

Perkembangan sumber daya manusia ternyata tidak hanya ada di dunia pendidikan yang sebenarnya, dalam dunia Industri pun ada yang namanya pengembangan sumber daya manusia, dikarenakan tekanan global dan perubahan yang begitu cepat seakan mengharuskan masing-masing perusahaan secara total dan menyeluruh mendekati pada masalah pengembangan sumber daya manusia. Melakukan pelatihan untuk menghasilkan tenaga terampil serta menciptakan pendidikan yang berkualitas saat ini adalah hal yang sangat penting dibanding sebelumnya, tetapi tidaklah mudah untuk melakukan semua itu pada seperti saat ini, yang biasanya orang menyebutnya dengan istilah "Educational Swamp Amid", yaitu dalam kondisi sistem pendidikan pada era/daerah yang sulit bergerak. Pendorong kearah perubahan menuju "Technology Society". Selalu membutuhkan orang yang mempunyai keprofesionalan yang tinggi. Disini penulis akan sedikit memberikan gambaran tentang pengalaman yang telah dialaminya sendiri dalam dunia Industri ketika melakukan Praktek Kerja Lapangan

Kata Kunci: SDM, pendidikan, perusahaan

ABSTRACT

The development of human resources was not only exist in the real world of education, the world of industry there is any such thing as human resource development, due to global pressures and rapid changes as each company requires complete and total touches on resource development issues humans. Training to produce skilled manpower and creating quality education today is a very important thing than before, but it is not easy to do all of that at such a moment, that usually people have called "Educational Amid Swamp", ie in a state education system era / areas that are difficult to move. Driving force toward change to "Technology Society". Always need people who have a high keprofesionalan. Here the author will give a little overview of what's going through their own experiences in the world of industry when doing the Job Training

Keywords: human resource, education, industry

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengalaman penulis ketika terlibat dalam memberikan sedikit kontribusi pelatihan dalam perusahaan disini adalah kerja praktek lapangan

(perusahaan otomotive di kawasan Industri MM2100) tampak adanya kesenjangan antar karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Kesenjangan tersebut dalam bentuk kemampuan, dimana kebanyakan dari mereka tidak bisa mengimbangi teknologi yang ada di perusahaan tersebut, dimana kita semua ketahui bahwa dunia Industri perkembangan teknologinya begitu cepat.

Banyak Industri-industri kecil (Industri manufaktur) di Indonesia yang tidak mempunyai sistem Edukasi, jadi didalam industri itu hanya mementingkan proses produksi tanpa diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusianya, ketika ada sedikit masalah tentang sebuah proses mesin atau masalah lain, maka akan mengakibatkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sangatlah besar dikarenakan biaya pemeliharaan (*maintenance*) yang mengharuskan memanggil perusahaan dari luar (*supplier*), dan juga pola pikir para pekerja yang selalu monoton dan tidak adanya ide-ide untuk peningkatan kualitas produksi maupun menangani masalah yang dihadapi dalam sebuah mesin yang sedang rusak.

Berdasarkan kenyataan diatas bagaimana mungkin sebuah perusahaan akan bisa berkembang jika sumber daya manusianya tidak mengikuti perkembangan teknologi yang terkini. Tuntutan global yang mengharuskan sebuah perusahaan harus mengubah pola mereka dan ikut serta dalam pengembangan sumber daya manusia di tempat itu, karena dengan adanya pengembangan sumber daya manusia maka akan berpengaruh dalam pola pikir dan tindakan yang mengakibatkan peningkatan dalam efisiensi proses, kualitas, produktivitas, daya saing dan lainnya. Melalui komitmen yang kuat dari perusahaan diikuti semangat untuk menghadapi perubahan global dan kerjasama serta partisipasi dari semua orang yang terlibat dalam system, maka perbaikan dalam proses manufacturing akan terus menerus berkembang dengan meningkatnya sumber daya manusia di tempat kerja tersebut.

Dengan gambaran tersebut maka perlu adanya sebuah sistem training (training senter) di sebuah perusahaan, ditunjang dengan sikap profesionalisme oleh manajemen perusahaan sehingga didapat sumber daya manusia yang terus bisa mengikuti perkembangan

Program Training

Sistem training yang ada di perusahaan di tempat saya praktek ada beberapa program unggulan diantaranya program kelas regular dikhususkan untuk pengembangan sumber daya manusia di lapangan (pabrik) yang sesuai dengan matrix yang ada di perusahaan tersebut, program untuk mengikuti perlombaan tingkat dunia yang disebut dengan *World Skills Competition* yang diadakan setiap 2 tahun sekali ditahun ganjil (perusahaan ini sudah membantu pelatihan buat kompetitor dari Indonesia di bidang *Industrial Control* di tahun 2007, jadi kompetitor tersebut membawa nama Indonesia bukan perusahaan dan sekarang ikut mensupport 3 bidang lomba yang lain diantaranya *CAD*, *Electrical Wiring*, dan *CNC Milling*), Aprentise Program dikhususkan untuk siswa-siswa yang baru lulus dari SMK (sekolah menengah kejuruan) yang disaring dengan nilai tertinggi dan atau pernah mengikuti Lomba Ketrampilan Siswa tingkat Nasional kemudian dididik selama 1 tahun dan lulusannya adalah untuk *future Leader* dilapangan (pabrik), dan program edukasi untuk karyawan baru, tak kalah pentingnya perusahaan ini melakukan evaluasi hasil kerja mereka dengan mengadakan

Internal Kompetisi yang kategorinya mewakili dari masing-masing materi yang sudah dikembangkan (tidak hanya untuk karyawan perusahaan tetapi juga untuk supplier perusahaan tersebut), kemudian juga karyawan yang memiliki bakat akan dikirim untuk mengikuti sertifikasi nasional dibidang logam dan mesin (*Mechanical Inspection Level, Equipment Maintenance, Milling, Grinding, Die Moulding* dan lain-lain), dan terakhir perusahaan ini mempunyai program CSR dimana membantu mendidik guru-guru SMK dalam meningkatkan skill mereka untuk mengimbangi pengetahuan teknologi yang terus berkembang di Industri

Sistem Training

Ditempat saya melakukan praktek kerja lapangan adalah perusahaan joinan dengan Perusahaan Jepang maka sistem trainingnya sudah bagus, tetapi mereka selalu melakukan perbaikan disana-sini atau disebut dalam bahasa Jepang adalah *KAIZEN*, guna meningkatkan pelayanan mereka untuk meningkatkan sumber daya yang ada di perusahaan tersebut. Sistem yang dipakai adalah siklus PDCA (*plan do check action*). Sedikit sebagai gambarannya sebelum materi diberikan mereka harus mengikuti tes kemampuan sampai sejauh mana pemahaman materi (pra tes), setelah materi selesai diajarkan mereka pun diharuskan mengikuti tes teori dan praktek jika ada, terakhir mereka harus mengisi questionair, Kemudian *report* akan dimasukan ke dalam *link system* yang ada di perusahaan tersebut sehingga manager masing-masing bisa melihat hasil training anak buah mereka. Jika ada karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tapi dilihat hasilnya gagal maka di tahun berikutnya otomatis mengulang kembali.

Sistem Matrix

Matrix adalah sebuah system yang membatasi proses pengembangan sumber daya manusia berdasarkan tingkatan golongan yang ada di perusahaan, dimana matrix diperusahaan tersebut sudah tersusun rapi mulai dari golongan 1 sampai golongan paling tinggi, jadi tidak ada yang namanya lompat dari materi (*jumping*) yang akan diberikan, ketika ada satu pendaftar yang tidak mengikuti matrix atau dia mengambil materi yang tingkatannya lebih tinggi secara otomatis akan ditolak oleh system.

Support dari Perusahaan

Managemenn bertanggung jawab mengelola dan mengurus perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuan Perusahaan oleh karena itu support dari jajaran manajemen amat sangat penting, tanpa adanya dukungan dan kontribusi yang nyata dari manajemen maka sebuah sistem training tidak akan berjalan, begitu juga dengan peran serta seluruh karyawan amat sangat dibutuhkan.

Kewajiban Perusahaan

Demi berkembangnya Departemen training, maka perusahaan berkewajiban meningkatkan staff trainer yang ada dengan mengirim mereka belajar di Jepang, Singapura, ataupun Negara yang sudah mempunyai teknologi tinggi. Selain itu juga bagi karyawan yang menurut penilaian perusahaan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan diri maka akan di dikirim belajar selama 1 tahun di perusahaan yang sama yang berada di Jepang, atau pun mengirim karyawan-karyawan yang sedang mengembangkan projek baru.

Kewajiban Departemen training memberikan laporan ke Perusahaan

Sebagai salah satu departemen yang mengelola sumber daya manusia di perusahaan maka wajib mengembangkan sendiri sistem pengajaran dan perangkat praktek serta memeliharanya, membuat system link yang bisa diakses oleh semua karyawan untuk kebutuhan karyawan tersebut dan juga memberikan laporan kepada manajemen (perusahaan) sampai sejauh mana efisiensi dan tingkat keberhasilan program training yang ada, biasanya laporan itu selalu dilaporkan dalam bulanan (*monthly*), puncaknya adalah laporan tahunan dimana disana akan diketahui tingkat keberhasilan yang sebenarnya dalam 1 tahun yang sudah berjalan, apakah hasilnya bagus atau tidak.

TUJUAN

Oleh karena itu sebuah pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah industri amatlah sangat penting. Karena dapat menyematani keterbatasan antara karyawan dengan pihak manajemen, dan juga sebagai alat komunikasi yang bagus menurut saya, karena dengan adanya system training maka semua permasalahan tidak hanya milik manajemen tetapi milik dan dipecahkan bersama oleh seluruh karyawan yang ikut terlibat didalamnya. Selain itu, akan meningkatkan etos kerja seluruh karyawan, kerjasama yang solid, dan akhirnya bisa bertahannya dan makin berkembang pesat perusahaan tersebut. Dengan selalu mengikuti perkembangan teknologi yang semakin meningkat pesat (terutama teknologi otomotive). Sistem training yang sudah mempunyai konsep PDCA akan terus menerus melakukan perbaikan dan tidak akan pernah merasa puas dengan hasil yang sudah dicapai. Dan juga turut seras mencerdaskan anak bangsa.

Tujuan Internal

Berkomitmen untuk terus menerus meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan membangun sebuah pondasi edukasi yang kuat. Yang mampu bersaing dengan Industri lain yang dimana persaingan semakin ketat, jika tidak menyikapi dengan benar bisa jadi perusahaan yang sudah berkembang pesat akan terpuruk. Menyadari bahwa dengan memandang bisnis dengan berbagai prespektif, beragam kepentingan antara jajaran manajemen dengan seluruh karyawan maka dapat terwujud keharmonisan dalam bekerja.

Meningkatkan Etos Kerja

Dengan meningkatnya kemampuan dan pengetahuan karyawan maka akan membangkitkan etos kerja, dunia kerja yang kondusif dan juga dapat meningkatkan komunikasi antara manajemen dan seluruh karyawan yang bagus. Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan juga rasa memiliki perusahaan yang tinggi, sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan yang dapat mengakibatkan perusahaan akan terus berkembang walaupun nanti ada gejolak yang sedang berkembang didalamnya tetapi mereka dapat mengatasinya karena dibekali dengan adanya ilmu pengetahuan yang terkini.

Memberikan kontribusi

Tentunya dengan adanya sistem edukasi maka karyawan di pabrik akan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh perusahaan, memberikan kontribusi yang tidak setengah-setengah. Menyajikan tingkah laku dan kinerja yang baik dan menyadari betapa pentingnya sebuah perusahaan buat mereka sendiri, mereka

akan menyadari bahwa semua yang mereka hasilkan akan berdampak pada kepentingan dan kehidupan keluarga mereka sendiri. Seperti kita ilustrasikan ketika sebuah restoran mempunyai menu yang enak buat para konsumennya maka restoran itu akan terus berkembang, begitu pula ketika sebuah perusahaan memberikan apa yang diinginkan oleh karyawannya maka perusahaan tersebut akan terus bisa bertahan.

Tujuan External

Hal penting dalam menuju sebuah perusahaan yang menjadi kebanggaan Bangsa Indonesia, Sebuah system haruslah bisa memberikan kontribusi kepada lingkungan dan masyarakat, yaitu dengan berbagi manfaat dengan Bangsa Indonesia. Perusahaan ini memandang kontribusi ini sebagai salah satu pilar penunjang kemajuan bisnis, yang berperan mengimbangi kepentingan dari sisi pengembangan sumber daya manusia untuk pencapaian kinerja yang menyeluruh, stabil dan berkelanjutan. Dan membuat image positif bagi perusahaan yang dapat menciptakan pencitraan positif pula, dan akan terus mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan menjadikan asset bagi Bangsa Indonesia.

Kontribusi pada dunia pendidikan

Dorongan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat dan bangsa telah mulai ditanamkan oleh perusahaan ini sejak lama. Bertujuan menjalankan misi untuk memberdayakan dan membina pengembangan sumber daya manusia di Indonesia, Perusahaan ini akan terus melakukan gerakan peduli sosial tersebut yang berguna untuk meningkatkan kekuatan. Dengan program yang sudah dijalankan dan semakin beragam bentuk dan sarannya, dan juga cakupan untuk peningkatan sumber daya manusia bagi guru-guru SMK, sekaligus membawa serta kolaborasi dan partisipasi karyawan dan pemangku kepentingan lainnya secara menyeluruh.

Dalam keterkaitan saling terkait dan hubungan saling membangun dengan masyarakat, maka persepsi positif terhadap perusahaan ini akan terus meningkat secara konsisten, pembentukan citra sebuah perusahaan di masyarakat sangatlah penting, dengan dibuktikan dengan tindakan nyata tentunya.

Kontribusi pada Bangsa dan Negara

Tidak hanya memberi warna pada dunia pendidikan, perusahaan ini pun memberikan kontribusinya bagi bangsa dan Negara dengan mensupport kegiatan *World Skill Competisi (WSC)* , dimana telah dilakukan sejak tahun 2007 di Sizuoka Jepang, dengan mengirimkan satu competitor dari kategori *Industrial Control* dan mendapatkan *Excelent medal*. Saat ini pun perusahaan ini makin memberikan kontribusi yang besar dengan memberikan mensupport 3 kategori lainnya (*CAD, Elctrical Wiring, & CNC Milling*)

METODE

Kehandalan tim solid serta pengembangan SDM yang berkualitas dan juga dikelola dengan baik agar implementasi program dapat berjalan sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Kopetensi seluruh karyawan terus dikembangkan melalui *Knowledge management & learning process* diperlukan untuk mendorong akselerasi atas pencapaian target disetiap bidang. Mempertimbangkan pencapaian

target tahun sebelumnya dengan berlandaskan prinsip PDCA atau perbaikan berkelanjutan maka akan terus selalu membenahi diri dan meningkatkan target. Serta adanya komite training dan metode yang bagus untuk menjalankan sistem.

Penajaman Strategi

Menanggapi sebuah perubahan situasi dan kebutuhan untuk mempertajam kompetitif perusahaan, maka perusahaan harus mempunyai sebuah strategi, guna memfokuskan seluruh energi yang dimiliki untuk mencapai sebuah bisnis yang berkelanjutan. Sebuah sistem training dengan pengembangan SDM merupakan sebuah strategi untuk bisa meningkatkan produktivitas serta kualitas yang diinginkan pasar. Mengembangkan potensi karyawan melalui program pelatihan sistematis, menghargai kerja individu dan tim, serta secara konsisten membangun budaya yang kuat dalam mencapai tujuan berdasarkan edukasi yang diberikan kepada seluruh karyawan. Sebuah sistem yang dikelola dengan baik akan dapat mewujudkan kualitas kerja yang baik untuk mewujudkan visi dan misi dari setiap lini dalam perusahaan tersebut.

Pelatihan

Perusahaan ini mempunyai konsep *Leadership*, sebagai pedoman untuk melakukan penilaian terhadap karyawan sejak proses rekrutmen, proses evaluasi kinerja, hingga terhadap kemampuan karyawan dalam mengembangkan dirinya. Penerapan kesadaran dan perilaku “KAIZEN”, yaitu motivasi untuk terus maju, yang juga telah tertanam sejak lama, merupakan proses yang senantiasa dijalankan secara berkesinambungan untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya. Karyawan di perusahaan ini yang potensial mendapatkan kesempatan mengembangkan diri melalui program pelatihan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri atau pun ke luar Negeri. Untuk kebutuhan strategi jangka panjang perusahaan ini menerapkan *Talent Pool Management*, sehingga kebutuhan tenaga kerja dapat terjamin. Mapping atau pengelompokan tenaga kerja yang ada, berdasarkan performa dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing dari mereka.

Infrastruktur yang memadai

Secara khusus, diharapkan pengembangan program training di perusahaan ini yang bertujuan untuk mendorong peningkatan SDM, wajib mengadakan program pelatihan yang disertai dengan infrastruktur yang memadai. Mulai dari ruang kelas, materi, peralatan praktek serta alat-alat yang digunakan. Dan bagi karyawan pun berkewajiban untuk menjaga semua yang sudah diberikan untuk karyawan bagi kepentingan bersama.

Tata kelola

Membangun sistem tata kelola yang tangguh serta membangun kesadaran akan manfaat program edukasi di sebuah perusahaan. Sistem tata kelola rutin dievaluasi oleh unit audit dan ditinjau secara berkala agar senantiasa memenuhi standard yang terbaik. Tentu disini diperlukan peran serta seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut, adanya kerjasama satu sama lain yang nantinya akan menciptakan sebuah system tata kelola yang terbaik.

Mengkaji ulang

Sebuah sistem akan terus dapat bertumbuh ke arah yang lebih baik apa bila selalu di kaji ulang, dan terus melakukan perbaikan disana sini. Oleh sebab itu pelaksana harus terus memonitor jalannya sebuah sistem, dengan perbaikan sana sini yang biasa disebut “KAIZEN” pada perusahaan ini. Tak kalah pentingnya perusahaan ini mempunyai visi “*Something New Something Change*” , dimana akan selalu melakukan perubahan sistem kapanpun ketika dibutuhkan demi terciptanya sistem yang lebih bagus.

Tinjauan ke Depan

Dengan semakin meningkatnya SDM yang melimpah, perusahaan harus yakin bahwa saat ini berada di posisi yang tepat untuk tumbuh dan berkembang dan menciptakan peluang dan program-program edukasi lainnya. Dengan memperhitungkan secara matang antara kondisi sekarang dengan kondisi yang akan datang. Dengan langkah hati-hati senantiasa berusaha selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaan demi menghasilkan produk yang berkualitas, serta mendorong pertumbuhan perusahaan lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan uraian yang diatas maka dengan adanya sebuah sistem yang terbentuk dan didalamnya terdiri dari tim yang solid, maka sebuah perusahaan akan bisa bertahan walau dalam keadaan perekonomian yang sulit sekalipun. Dengan pengembangan SDM dan pengolahan SDM yang tepat dapat selalu mengatasi permasalahan - permasalahan yang akan timbul di perusahaan.

Mampu terus berkembang

Menciptakan sebuah pondasi yang kuat adalah kunci kesuksesan sebuah perusahaan untuk dapat terus berkembang dengan pesat dan bisa bersaing di dalam dunia bisnis. Mengelola sistem edukasi yang melibatkan partisipasi para karyawan yang member informasi kepada manajemen tentang kebutuhan para karyawan seraya menyalurkan informasi penting terkait perkembangan perusahaan.

Meningkatkan kualitas

Merasa selalu tidak puas dengan kondisi yang ada akan selalu berfikir bagaimana untuk melakukan hal yang terbaik. Memperkokoh hubungan antar tim kerja sekaligus dalam upaya keterbukaan informasi yang ada didalamnya. Update informasi kepada seluruh karyawan yang selalu dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati bersama.

Selalu mendengar keluhan

Sebuah keluhan akan selalu muncul dari berbagai pihak, keluhan-keluhan tersebut bukan sebagai penghambat akan tetapi untuk terus meningkatkan pelayanan. Anggaph sebuah keluhan sebagai pujian yang terus melakukan pembenahan. Dengan menerima saran, koreksi, dan komplain maka dapat terus menerus memberikan pelayanan yang semakin baik dari hari ke hari.

Manfaat buat Bangsa dan Negara

Secara tidak sengaja maka akan dapat membantu permasalahan Bangsa ini dalam menghadapi berbagai kesulitan yang akan timbul. Karena peningkatan SDM sifatnya adalah menularkan ke sesama manusia yang ada disekitar dan saling membantu satu sama lain yang dapat menjadikan Bangsa ini tumbuh dan berkembang.

Lingkungan Sekitar

Dapat memberikan manfaat kepada lingkungan sekitar yang dampaknya dapat dirasakan secara nyata, yaitu dengan salah satu programnya adalah memberikan edukasi kepada guru-guru SMK. Hal ini menyebabkan perusahaan secara tidak langsung berperan aktif dalam hal pengembangan SDM demi kemajuan bangsa.

SDM yang mampu bersaing pada kompetisi global

Pembuktian yang nyata dalam pengembangan SDM yang mampu bersaing secara global yaitu dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam ajang kompetisi tingkat dunia. Hal tersebut memberikan kontribusi secara nyata kepada Bangsa dan Negara.

KESIMPULAN

Jadi didalam sebuah perusahaan tidak hanya soal menghasilkan suatu produk, tetapi bagaimana bisa mengimbangi antara mendapatkan produk dengan kualitas yang bagus dengan pengembangan SDM yang bagus pula. Ketika ingin bisa bertahan dalam dunia bisnis maka hal yang harus dilakukan salah satunya adalah pengembangan SDM yang ada di dalamnya, oleh karena itu sangat penting dilakukan pelatihan dalam perusahaan. Dengan demikian maka perusahaan akan terus bisa bertahan dalam kondisi apapun karena sudah ada pembekalan SDM yang bagus. Apabila semua perusahaan kecil di Indonesia bisa melakukan hal seperti diatas maka dapat membantu perekonomian masyarakat sekitar dan mampu bersaing dalam kompetisi global.

DAFTAR PUSTAKA

Widening Prespectives
Astra International
Living Harmoniously
Astra International

LAMPIRAN
BIODATA PELAKSANA

1. Ketua Pelaksana Kegiatan
 - a. Nama Lengkap : Mahefud Ismail
 - b. NIM : 2012450043
 - c. Tempat/Tanggal Lahir : Karanganyar / 12 Oktober 1979
 - d. Alamat : Cipinang Besar Utara , Jakarta Timur
 - e. No. Telp/Hp : 0817824494
 - f. Alamat Email : mahefud_79@yahoo.com

2. Anggota Kelompok 1
 - a. Nama Lengkap : Dani Pamungkas
 - b. NIM : 2012450032
 - c. Tempat/Tanggal Lahir : Surakarta / 26 Juni 1989
 - d. Alamat : Perum PHP Bekasi,Jawa Barat
 - e. No. Telp/Hp : 081802540225
 - f. Alamat Email : mr.pamungkas27@yahoo.com

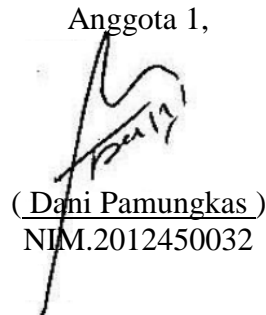
3. Anggota Kelompok 2
 - a. Nama : Helmi Aristia
 - b. NIM : 2012450036
 - c. Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta / 26 Desember 1990
 - d. Alamat : Cempaka putih barat,Jakarta pusat
 - e. No. Telp/Hp : 087883332990
 - f. Alamat Email : helmi.aristia@yahoo.com

Ketua Pelaksana,



(Mahefud Ismail)
NIM. 2012450043

Anggota 1,



(Dani Pamungkas)
NIM.2012450032

Anggota 2,

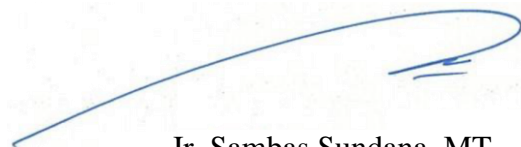


(Helmi Aristia)
NIM.2012450036

BIODATA DOSEN PENDAMPING

1. Nama : Ir. Sambas Sundana, MT
2. NIP / NIDN : 20.361 / 0301026604
3. Tempat/Tanggal Lahir : Sumedang, 1 Februari 1966
4. Alamat : Perum Griya Alam Sentosa H13/15
Cileungsi Bogor
Golongan : III D
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Jabatan Struktural : Ketua Jurusan Teknik Industri
5. No. Telp/Hp : (021) 4253041 / 081318859613
6. Alamat Email : sambassundanaumj@yahoo.co.id
7. Pendidikan : (1) S1 UNPAS Bandung
(2) S2 Universitas Indonesia Jakarta
(3) S3 Universitas Negeri Jakarta (on going)
8. Pengalaman Mengajar : 1991 s/d sekarang
 - Pengantar Teknik Industri
 - Ekonomi Teknik
 - Perencanaan dan Pengendalian Produksi
 - Pengembangan Produk
9. Karya Ilmiah / Penelitian :
 - 2010 Analisa Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit dengan Menggunakan Intergrasi Servqual Kano Model dan QFD
 - 2009 Usulan Penggunaan e-Commerce dengan Menggunakan Program Joomla sebagai Strategi Pemasaran Untuk Usaha Kecil Menengah di CV Surinco Inti Garment
 - 2008 Analisis Pengembangan Kualitas Pelayanan Menggunakan Metode QFD di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang

Jakarta, Maret 2013



Ir. Sambas Sundana, MT
NIDN. 0301026604