



RESEARCH ARTICLE

The Application of Public Speaking Training in Enhancing the Quality of Human Resources at PT. Asri Dharma Sejahtera

Kuncoro Dion Bimantaka*, Rio Candra Pratama

Department of Industrial Engineering, Faculty of Science and Engineering,
University of Bojonegoro, Bojonegoro, Indonesia.

*Corresponding author: Kuncoro Dion Bimantaka, Department of Industrial Engineering, Faculty of Science and Engineering, University of Bojonegoro, Bojonegoro, Indonesia.

E-mail: bimankuncoro@gmail.com

Abstract: This Industrial Internship Report examines the implementation of public speaking training to enhance human resource quality at PT. Asri Dharma Sejahtera, Bojonegoro. The internship was conducted for one month in the Human Resource Development (HRD) division, focusing on improving employees' communication skills and workplace performance. The primary objective of the training was to strengthen public speaking competence, boost self-confidence, and support organizational productivity. Data collection methods included direct observation, interviews with HRD personnel, and document analysis of the training process. The findings indicate that the program significantly improved employees' presentation abilities, body language utilization, and systematic message delivery. Challenges encountered included differences in participants' backgrounds, limited training materials, varying levels of trainer expertise, and inadequate supporting facilities. Proposed solutions involve refining training content, improving trainer qualifications, and optimizing training facilities to ensure effective learning outcomes. This internship provided practical experience in HRD operations and emphasized the strategic role of communication skills in driving organizational performance. The results are expected to serve as a reference for future training initiatives aimed at sustainable human resource development.

Keywords: Public Speaking, Human Resource Development, Employee Training, Industrial Internship, PT. Asri Dharma Sejahtera

1. Introduction

Pada era modern saat ini, bekerja merupakan kebutuhan dan tujuan yang dimiliki oleh hampir setiap individu. Namun, memperoleh pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah, terutama bagi mereka yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kondisi tersebut diperparah dengan adanya berbagai faktor yang menyebabkan pekerjaan yang diperoleh sering kali tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan seseorang. Oleh karena itu, perencanaan serta persiapan yang matang menjadi hal yang penting dilakukan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan minat individu. Minat, bakat, dan kemampuan seseorang tidak hanya dapat diukur melalui proses pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga melalui praktik langsung di dunia kerja, yang dalam konteks pendidikan tinggi dikenal sebagai Kerja Praktik Industri (KPI). Melalui kegiatan ini, mahasiswa dapat



This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC) 4.0 license.

mengetahui keterampilan dan kompetensi apa saja yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan.

Perguruan tinggi berperan sebagai jembatan antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan lulusan yang mencari pekerjaan sesuai dengan minat serta keahliannya. Bagi mahasiswa konsentrasi Teknik Industri, program KPI diwajibkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dunia kerja sekaligus kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama perkuliahan. Dengan bekal ilmu yang telah diperoleh di kelas, mahasiswa diharapkan mampu menjalankan kegiatan KPI pada instansi atau perusahaan, khususnya dalam bidang Human Resource Development (HRD). Bidang HRD sendiri mencakup berbagai aspek penting seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi karyawan, manajemen kinerja, evaluasi, pengembangan karyawan, hingga perencanaan karier.

Penerapan program KPI pada konsentrasi Teknik Industri bertujuan untuk membekali mahasiswa agar mampu menghadapi serta menyelesaikan permasalahan nyata yang timbul dalam praktik kegiatan HR di suatu instansi atau perusahaan. Melalui keterlibatan langsung ini, mahasiswa diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, wawasan, dan pengalaman baru mengenai dunia kerja yang tidak sepenuhnya dapat diperoleh di ruang kelas. Setiap instansi atau perusahaan, termasuk BUMD seperti PT Asri Dharma Sejahtera, membutuhkan pengelolaan HR yang baik untuk mendukung kesuksesan operasionalnya. Oleh karena itu, PT Asri Dharma Sejahtera menjadi pilihan yang relevan dan tepat sebagai tempat pelaksanaan Kerja Praktik Industri bagi mahasiswa konsentrasi Teknik Industri.

2. Literature Review

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, tujuan dari kegiatan Kerja Praktik Industri ini adalah untuk memberikan perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan kerja. Melalui kegiatan ini, praktikan diharapkan mampu mengukur kemampuan dalam memahami sekaligus menyelesaikan permasalahan yang timbul di dunia industri. Selain itu, Kerja Praktik Industri juga memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru, khususnya dalam bidang Human Resource (HR) terkait pelatihan karyawan. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga melatih kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta kemampuan bersosialisasi dengan karyawan perusahaan sebagai bekal penting sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Lebih lanjut, melalui kegiatan ini mahasiswa dapat membiasakan diri dengan budaya kerja yang berbeda dari proses pembelajaran di ruang kelas. Di samping itu, pelaksanaan Kerja Praktik Industri juga merupakan bagian dari kewajiban akademik, yakni memenuhi mata kuliah Kerja Praktik Industri (KPI) sebagai salah satu persyaratan dalam program studi Teknik Industri.

3. Research Method and Materials

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak Human Resource Development (HRD) pada divisi pelatihan karyawan PT. Asri Dharma Sejahtera, sehingga memberikan informasi faktual terkait proses dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan. Sementara itu, data sekunder dihimpun dari dokumen historis perusahaan yang memuat rekam jejak aktivitas pelatihan karyawan, sehingga mampu memberikan konteks tambahan dan memperkaya analisis penelitian. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk menghasilkan kajian yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, salah satunya adalah metode wawancara. Metode wawancara merupakan teknik memperoleh informasi melalui proses tanya jawab secara lisan antara peneliti dan narasumber. Dalam pelaksanaannya, pertanyaan disampaikan oleh pewawancara secara terstruktur maupun semi-terstruktur, sedangkan jawaban diberikan oleh pihak yang diwawancarai sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya. Pendekatan ini



dipilih untuk mendapatkan data faktual yang relevan terkait pelaksanaan pelatihan dan kendala yang dihadapi karyawan pada divisi Human Resource Development (HRD).

4. Results and Discussion

4.1 Bidang Kerja

Selama melaksanakan kegiatan Kerja Praktik Industri (KPI) di PT. Asri Dharma Sejahtera, praktikan ditempatkan pada bagian Human Resource Development (HRD) di bawah bimbingan Reza Dona Wulandari selaku staf personalia perusahaan. HRD memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan pelatihan, pengembangan organisasi, serta inisiatif karier guna mendukung kemampuan individu maupun kelompok. Melalui kegiatan pembelajaran yang terstruktur, HRD berfungsi membangun kompetensi penting bagi karyawan agar mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini maupun di masa mendatang. Selain itu, HRD juga berperan dalam mengelola perubahan organisasi serta menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan (Wilson, 2001). Dalam praktiknya, HRD melaksanakan berbagai fungsi utama, antara lain melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, pengembangan serta evaluasi karyawan, serta menyusun sistem kerja yang efektif seperti job description, program pelatihan, dan pendataan informasi karyawan. HRD juga bertanggung jawab atas proses penilaian kinerja, pengembangan potensi, keterampilan, serta pengetahuan karyawan sesuai standar perusahaan. Di samping itu, HRD mengelola aspek administratif seperti absensi, penggajian, pemberian bonus, serta tunjangan. Lebih jauh, HRD juga menangani pengelolaan kendaraan dinas, pemeliharaan lingkungan kantor, pengadaan alat tulis kantor dan sarana kerja, serta memastikan keamanan perusahaan. Tidak hanya terbatas pada lingkup internal, HRD turut berhubungan dengan pihak eksternal seperti pemerintah daerah, kepolisian, lembaga pendidikan, maupun organisasi masyarakat untuk mendukung keberlangsungan operasional perusahaan

4.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam periode tertentu sesuai dengan standar, target, maupun kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja tidak hanya digunakan sebagai dasar dalam promosi jabatan atau penetapan kompensasi, tetapi juga sebagai indikator penting dalam merancang strategi peningkatan motivasi serta perbaikan produktivitas agar kemerosotan kinerja dapat dihindari. Robbins menegaskan bahwa kinerja mencerminkan pengukuran hasil kerja yang diharapkan secara optimal, sedangkan Hariandja menekankan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan perannya di dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Tjiong Fei Lie dan Siagian (2018) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan capaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang berlaku di perusahaan atau organisasi.

Lebih lanjut, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, dua faktor yang difokuskan adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja serta disiplin diyakini sebagai aspek fundamental yang dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian dalam Ririn (Sari & Hadijah, 2016) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Selain itu, Hasibuan dalam Mulyono (2013) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta efisiensi waktu. Dengan demikian, prestasi kerja seorang karyawan dapat dipandang sebagai kombinasi dari kemampuan dan minat, penerimaan terhadap tugas, serta tingkat motivasi yang dimiliki. Menurut Rosadi (2020), penelitian kinerja karyawan serta pemberian umpan balik dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Attwood dan Dimmock (1999) yang menekankan pentingnya evaluasi dalam menilai kinerja individu. Kesulitan motivasi sering muncul ketika seorang karyawan tidak memahami apa yang harus dilakukan, seberapa baik pekerjaannya, atau ketika tidak ada kejelasan mengenai karyawan



yang berkinerja buruk, sehingga masalah tersebut belum terselesaikan atau kurang dikelola dengan baik.

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bersifat multidimensional dan sangat bergantung pada faktor individu maupun organisasi. Karyawan dengan kinerja tinggi akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan perbedaan tingkat kinerja antarindividu disebabkan oleh variasi kemampuan, keterampilan, dan kedisiplinan yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan adanya dukungan berupa pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan mampu mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tanggung jawabnya.

4.3 Manfaat Public Speaking Seluruh Karyawan di PT. Asri Dharma Sejahtera

Tujuan utama pelatihan public speaking bagi seluruh tenaga kerja PT. Asri Dharma Sejahtera adalah untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, membangun kepercayaan diri dalam berbicara di depan umum, serta menunjang kualitas kerja yang lebih efektif dan efisien pada setiap bagian perusahaan. Pelatihan ini tidak hanya ditujukan bagi karyawan baru, tetapi juga bagi karyawan yang telah lama bekerja, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan komunikasi yang lebih baik sehingga hasil kerja dapat meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, program pelatihan public speaking juga memiliki tujuan untuk menggali potensi karyawan yang sebelumnya kurang percaya diri dalam menyampaikan pendapat di depan publik. Melalui pelatihan yang terstruktur, perusahaan berharap dapat mencetak karyawan yang berani mengemukakan ide, gagasan, maupun wawasan di hadapan rekan kerja maupun audiens yang lebih luas. Hal ini sejalan dengan upaya perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengoptimalkan kemampuan berbicara karyawan, sehingga mereka tidak hanya mampu menjalankan tugas administratif, tetapi juga memiliki keterampilan komunikasi yang mendukung efektivitas organisasi. Dengan demikian, pelatihan public speaking diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan siap menghadapi tantangan pekerjaan di masa mendatang.

4.4 Proses Pelatihan Karyawan

Alur pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. Asri Dharma Sejahtera diawali dengan tahap identifikasi dan berakhir pada tahap evaluasi (Gambar 1). Widodo (2015) menegaskan bahwa pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar individu bekerja profesional. Hal ini sejalan dengan Rivai (2011) yang memandang pelatihan sebagai proses modifikasi perilaku pegawai secara sistematis, serta Report (2018) yang menekankan kaitannya dengan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas rutin. Menurut Fitriany (2019), pembinaan atau pelatihan merupakan solusi yang efektif, karena melalui pendekatan individu proses ini menitikberatkan pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi anggota organisasi.. Tahap persiapan yang melibatkan manajemen dan bagian Human Resources (HR) dalam mengidentifikasi kebutuhan karyawan terkait keterampilan komunikasi. Identifikasi ini dilakukan melalui survei, wawancara, serta penilaian kinerja untuk memastikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Selanjutnya, perusahaan memilih pelatih profesional atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan yang memiliki pengalaman dalam pengembangan keterampilan public speaking. Materi yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, mencakup teknik berbicara di depan umum, strategi mengatasi rasa gugup, penggunaan bahasa tubuh, hingga teknik persuasi.





Figure 1. Proses Pelatihan Karyawan

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan pelatihan yang dimulai dengan sesi pengantar mengenai tujuan dan pentingnya keterampilan public speaking di dunia kerja. Setelah itu, peserta mendapatkan teori dasar tentang penyusunan presentasi yang efektif, teknik vokal, serta pemanfaatan media pendukung visual. Pelatih juga memberikan demonstrasi sebagai contoh praktik yang baik. Peserta kemudian diberi kesempatan melakukan presentasi singkat di depan kelompok dengan umpan balik langsung dari pelatih maupun rekan kerja. Latihan ini dilangkah secara bertahap dengan fokus pada perbaikan aspek yang masih lemah. Selain itu, sesi tanya jawab dan diskusi diselenggarakan untuk memberikan ruang bagi peserta dalam berbagi pengalaman serta membahas tantangan yang dihadapi. Di akhir pelatihan, peserta dinilai melalui presentasi terakhir, dan pelatih memberikan saran perbaikan untuk pengembangan lebih lanjut.

Proses evaluasi dilakukan tiga hingga enam bulan pasca-pelatihan. HR mengevaluasi sejauh mana keterampilan public speaking diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, perusahaan mengumpulkan umpan balik dari peserta mengenai materi, metode penyampaian, serta manfaat yang dirasakan. Tindak lanjut juga disiapkan dalam bentuk pelatihan tambahan, sesi mentoring, atau kelompok diskusi untuk memastikan keterampilan yang diperoleh tetap terasah dan berkembang. Berdasarkan hasil feedback, mayoritas peserta melaporkan adanya peningkatan kepercayaan diri saat berbicara di depan umum. Selain itu, keterampilan komunikasi mereka juga mengalami perbaikan, khususnya dalam menyusun pesan secara jelas dan persuasif. Beberapa peserta menambahkan bahwa mereka kini lebih sadar dalam menggunakan bahasa tubuh serta variasi vokal, yang terbukti mampu meningkatkan efektivitas komunikasi di lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan public speaking memberikan kontribusi nyata dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di PT. Asri Dharma Sejahtera.

4.5 Kendala-Kendala dalam Pelatihan Public Speaking Karyawan PT. Asri Dharma Sejahtera

Dalam pelaksanaan pelatihan public speaking di PT. Asri Dharma Sejahtera, berbagai kendala tidak dapat dihindarkan dan perlu mendapat perhatian khusus agar tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal. Kendala yang muncul umumnya terkait dengan peserta, materi, instruktur, maupun fasilitas yang digunakan selama proses pelatihan. Jika tidak segera diatasi, hambatan-hambatan tersebut dapat memperlambat jalannya pelatihan dan menurunkan efektivitas pencapaian sasaran. Kendala pertama berkaitan dengan karakteristik peserta. Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang beragam, baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja, maupun usia. Perbedaan ini memengaruhi daya tangkap, pola pikir, serta kemampuan nalar masing-masing individu. Akibatnya, terdapat peserta yang merasa materi terlalu dasar dan kurang menantang, sementara sebagian lainnya merasa kesulitan mengikuti karena dianggap terlalu sulit atau disampaikan terlalu cepat. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan pemahaman yang berdampak pada efektivitas proses belajar.

Kendala berikutnya adalah pada aspek materi pelatihan. Dalam beberapa kasus, materi yang disampaikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan peserta, atau bahkan menyimpang dari sasaran yang diharapkan perusahaan. Selain itu, penyusunan materi yang kurang sistematis dapat mengurangi ketercapaian tujuan, sehingga peserta mengalami

kesulitan dalam menghubungkan teori dengan praktik di lapangan. Instruktur atau pelatih juga menjadi faktor penentu keberhasilan pelatihan. Apabila pelatih kurang berpengalaman atau tidak memahami budaya organisasi perusahaan, maka materi yang disampaikan sering kali tidak kontekstual. Pelatih yang tidak mampu menciptakan suasana pembelajaran yang mendukung, atau gagal memberikan contoh yang sesuai dengan realitas kerja peserta, cenderung membuat pelatihan terasa kurang bermanfaat.

Selain itu, kendala teknis terkait fasilitas dan sarana prasarana juga memengaruhi kelancaran pelatihan. Keterbatasan ruang, peralatan presentasi, maupun dukungan teknologi dapat mengurangi kenyamanan peserta dalam mengikuti kegiatan. Fasilitas yang tidak memadai juga dapat menghambat metode pelatihan yang bersifat praktis, sehingga mengurangi kesempatan peserta untuk mengasah keterampilan public speaking secara optimal. Dengan demikian, kendala-kendala tersebut harus diperhatikan secara serius oleh pihak manajemen. Perbaikan berkelanjutan melalui evaluasi, penyesuaian materi, peningkatan kualitas instruktur, serta penyediaan fasilitas yang memadai menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang.

4.5 Solusi Dari Kendala Pelatihan Public Speaking Karyawan PT. Asri Dharma Sejahtera

Berkaitan dengan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan public speaking, diperlukan strategi solusi yang tepat guna meminimalisir risiko dan meningkatkan efektivitas program. Pada aspek peserta, pendampingan individual perlu diberikan terutama kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami materi atau keterampilan yang diajarkan. Pemantauan intensif dapat membantu mengidentifikasi hambatan yang dialami, sehingga peserta yang kurang mampu dapat memperoleh bimbingan tambahan baik dari pelatih maupun dari rekan peserta yang lebih cepat memahami materi. Pendekatan ini akan menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif sekaligus mendorong terciptanya budaya saling mendukung di antara peserta.

Dari sisi materi, penyesuaian perlu dilakukan agar lebih relevan dengan standar perusahaan serta kebutuhan nyata peserta. Materi yang disusun harus mencakup definisi, konsep dasar, serta teknik yang sistematis sehingga peserta dapat memahami secara komprehensif dan mampu menghubungkan teori dengan praktik. Penekanan pada penyusunan materi yang sesuai dengan konteks pekerjaan juga penting agar pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dalam dunia kerja.

Pada aspek pelatih, keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh kemampuan instruktur dalam mentransfer pengetahuan secara efektif. Pelatih idealnya memiliki keterampilan untuk menggunakan berbagai metode pembelajaran, seperti diskusi kelompok, simulasi berbicara di depan umum, serta pemberian latihan dan soal reflektif yang membantu peserta menginternalisasi materi. Selain itu, pelatih harus memberikan umpan balik secara berkala sehingga perkembangan peserta dapat dipantau dan metode pengajaran dapat disesuaikan sesuai kebutuhan.

Sementara itu, dari segi fasilitas, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai harus menjadi perhatian utama. Peralatan seperti sound system, proyektor, maupun alat bantu presentasi lain harus dipastikan berfungsi dengan baik. Jika ditemukan kekurangan, perlu segera dilakukan koordinasi dengan pihak terkait agar fasilitas dapat dilengkapi tepat waktu. Optimalisasi penggunaan fasilitas juga mencakup penataan ruang pelatihan yang kondusif untuk interaksi, sehingga mendukung partisipasi aktif peserta. Dengan dukungan fasilitas yang memadai, proses pembelajaran akan berjalan lebih efektif dan efisien dan Menurut The Liang Gie (2017), arsip adalah dokumen yang disimpan secara sistematis agar mudah ditemukan kembali saat diperlukan. Menurut Barthos (2009), arsip merupakan naskah dalam berbagai bentuk yang dibuat dan diterima baik oleh lembaga negara, badan pemerintahan, maupun oleh badan swasta dan perorangan. Arsip tersebut dapat berupa tunggal atau kelompok dokumen yang berhubungan dengan penyelenggaraan pemerintahan serta kehidupan kebangsaan. Menurut Sedarmayanti (2008), arsip berperan penting sebagai memori utama organisasi, bukti autentik, dasar dalam perencanaan dan pengambilan



keputusan, indikator kegiatan organisasi karena setiap aktivitas menghasilkan arsip, serta sebagai sumber informasi untuk berbagai kegiatan ilmiah. Menurut Williams dan Sawyer (2010), komputer merupakan mesin serbaguna yang dapat diprogram untuk menerima data dan mengolahnya menjadi informasi yang dapat digunakan. Menurut Soebagio (2005), manajemen sarana dan prasarana adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pemeliharaan, penghapusan, serta pengendalian perlengkapan atau logistik.

Secara keseluruhan, implementasi solusi-solusi tersebut diharapkan mampu mengurangi hambatan yang muncul, sekaligus meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan public speaking. Upaya ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi komunikasi karyawan, yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

5. Conclusion

Pelaksanaan Kerja Praktik Industri (KPI) di PT. Asri Dharma Sejahtera memberikan pengalaman berharga bagi praktikan dalam menerapkan pengetahuan akademik, khususnya pada bidang Human Resource Development (HRD) dan pelatihan public speaking. Melalui kegiatan ini, praktikan memperoleh pemahaman mengenai pentingnya keterampilan komunikasi dalam menunjang kinerja serta efektivitas kerja di lingkungan perusahaan. Beberapa kendala ditemukan selama pelaksanaan KPI, di antaranya perbedaan latar belakang peserta pelatihan, materi yang kurang sesuai, keterbatasan pengalaman instruktur, dan fasilitas yang belum memadai. Namun, kendala tersebut dapat diatasi melalui penyesuaian materi, peningkatan kompetensi pelatih, serta penyediaan sarana pendukung yang lebih baik. Secara keseluruhan, kegiatan KPI memberikan manfaat signifikan berupa peningkatan keterampilan komunikasi, pemahaman mengenai dunia kerja, serta pengalaman praktis yang dapat menjadi bekal dalam menghadapi tantangan profesional di masa depan

References

- Atmodiwirjo, Soebagio, 2005. Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta : PT Addadizya Jaya, hal 252.
- Barthos Basir. Manajemen Kearsipan. 2009. Jakarta: PT Bumi AksaraSedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. 2008. Bandung: CV Mandar Maju.
- Benjamin, R. (2003). Pengembangan sumber daya manusia: Aktivitas organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai.
- Bukit, N., Harefa, J., & Gulo, L. (2017). Kualitas sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 115–124.
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh pelatihan coaching untuk meningkatkan kinerja supervisor pada Divisi Wiranaga di PT. X. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 70–77. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.52>
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Labola, M. (2019). Pengembangan organisasi dan perannya dalam pertumbuhan SDM.
- Mulyono. (2013). Manajemen sumber daya manusia berdasarkan pemikiran Hasibuan. Jakarta: Grasindo.
- PT Asri Dharma Sejahtera. (2025). Homepage - PT ADS BUMD Bojonegoro.
- Report, P. C. X. O. (2018). Plagiarism Checker X originality report skripsi wulan. *Jurnal Eduhikara*, 2(2), 3–5.
- Rivai, V. (2005). Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.



- Rosadi, K. I. (2020). Manajemen kinerja dan penjaminan mutu pendidikan: Teori dan praktik. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Sari, E., & Hadijah, N. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 115–124.
- The Liang Gie, Drs. 2017. *Administrasi Perkantoran Modern* (cetakan ke-10). Yogyakarta: Penerbit Nur Cahaya
- Tjiong, F. L., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- William, B. K& Sawyer.2010. *Using Information Technology ; A Practical Introduction to Company & Communication* 9 th edition: McGraw-Hill.
- Wilson, J. P. (2001). *Human resource development: Learning & training for individual & organizations* (2nd ed.). London: Bell & Bain.
- Zaky, S.G. , V. C. Hamacher dan Z. G. Vranesic. 2008. *Computer Organization*, 4th Edition.:McGraw-Hill.

