

Evaluasi Kinerja Karyawan di PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia

Employee Performance Evaluation at PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia

Gandyss Adi Radia Hafsari^{1*}, Sugiharto²

^{1,2} Universitas 45 Surabaya, Indonesia

*Penulis korespondensi: gandyssarh@email.com

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 27 September 2025;
Revisi: 11 Oktober 2025;
Diterima: 29 Oktober 2025;
Terbit: 31 Oktober 2025

Keywords: Employee Performance Evaluation; Human Resource Management; PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia; Organizational Behavior; Employee Productivity.

Abstract: This proposal presents the final report of the Field Work Lecture (KKL) regarding employee performance assessment at PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia Surabaya branch. The goal is to identify the factors that affect employee performance and provide an overview of performance improvement efforts in the company environment. Observations show that companies implement a target system as the main benchmark of performance appraisal, which is evaluated periodically to ensure that productivity and work effectiveness are maintained. The introduction of these targets includes internal factors such as motivation, work ethic, abilities, and employee welfare, as well as external factors such as natural conditions and certain moments that can affect the achievement of work results. The company's solutions include the use of centralized information systems, improved communication and coordination across divisions, as well as giving appreciation and awards to increase work motivation. In addition, training for performance appraisers is also emphasized to reduce bias and increase the objectivity of appraisals. This report is expected to provide in-depth insights into performance management and human resource development strategies at PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia.

Abstrak.

Proposal ini menyajikan laporan akhir Kuliah Kerja Lapangan (KKL) mengenai penilaian kinerja karyawan di PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia cabang Surabaya. Tujuannya adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan gambaran tentang upaya peningkatan kinerja di lingkungan perusahaan. Observasi menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem target sebagai tolak ukur utama penilaian kinerja, yang dievaluasi secara berkala untuk memastikan produktivitas dan efektivitas kerja tetap terjaga. Pengenalan target tersebut meliputi faktor internal seperti motivasi, etos kerja, kemampuan, dan kesejahteraan karyawan, serta faktor eksternal seperti kondisi alam dan momen tertentu yang dapat memengaruhi pencapaian hasil kerja. Solusi yang diterapkan perusahaan antara lain penggunaan sistem informasi terpusat, peningkatan komunikasi dan koordinasi lintas divisi, serta pemberian apresiasi dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, pelatihan bagi para penilai kinerja juga ditekankan untuk mengurangi bias dan meningkatkan objektivitas penilaian. Laporan ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai manajemen kinerja dan strategi pengembangan sumber daya manusia di PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia.

Kata kunci: Evaluasi Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia; Perilaku Organisasi; Produktivitas Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat lepas dari interaksi dengan orang lain dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam konteks pekerjaan, kesamaan tujuan antar individu membentuk sebuah organisasi yang memiliki visi dan misi yang sama. Organisasi sendiri, menurut Stoner, adalah pola hubungan di mana orang-orang di bawah arahan atasan mengejar

tujuan bersama. James D. Mooney mendefinisikannya sebagai setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama, sementara Chester I. Bernard menyatakan bahwa organisasi adalah sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Stephen P. Robbins menambahkan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai tujuan bersama. Secara etimologi, "organisasi" berasal dari kata Latin "Organon" atau "Organum" yang berarti wadah atau alat, sedangkan secara terminologi berarti kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins dan Judge (2019), perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang berfokus pada pemahaman, prediksi, dan pengendalian perilaku manusia dalam lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam konteks PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia cabang Surabaya, pemahaman terhadap perilaku karyawan menjadi hal penting dalam mengevaluasi kinerja, terutama dalam aspek motivasi dan produktivitas kerja. Evaluasi yang dilakukan perusahaan tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga memperhatikan faktor internal seperti etos kerja dan kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu dan motivasi yang timbul dari dalam diri maupun lingkungan organisasi. Oleh karena itu, pendekatan perilaku organisasi dapat membantu perusahaan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara lebih komprehensif.

Dengan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini merumuskan masalah tentang Bagaimana evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan di PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia cabang Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai hal yang mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan di PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia cabang Surabaya, serta memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja dan performa setiap departemen di perusahaan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada masalah kepegawaian, mulai dari perencanaan hingga pengawasan. Para ahli mendefinisikan MSDM secara beragam:

Mary Parker Follett:

Seni mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan.

Edwin B. Flippo:

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Flippo (1994:5) juga menyebutnya manajemen personalia, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Marwansyah (2010:3):

Pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Sastrohadiwiryo (2002):

Menggunakan istilah manajemen tenaga kerja sebagai pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, dan pengembangan unsur tenaga kerja untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang maksimal.

Hasibuan (2003, h. 10):

Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ia juga menekankan bahwa fokus MSDM adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

Henry Simamora:

Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok bekerja, serta desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi, dan hubungan perburuhan.

Achmad S. Rucky:

Penerapan yang tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal.

Mutiara S. Panggabean:

Proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian kegiatan terkait analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hadari Nawawi (2003:42):

Proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Fustino Cardoso Gomes (2002:3):

Gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya potensial yang perlu dikembangkan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi dan pengembangan diri.

M. Manullang (2004:198):

Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan SDM agar tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara berdaya guna dan bergairah.

Mathis dan Jackson (2006, h.3):

Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Fisher et al (1993, h.5):

Melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi orang-orang atau sumber daya manusia yang bekerja untuk organisasi.

Gary Dessler (1997, h.2):

Kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins (2005):

Strategi perancangan, pelaksanaan, dan pemeliharaan untuk mengelola manusia demi kinerja usaha yang optimal, termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi ini.

Gouzali Saydam (2000, h. 4):

MSDM terdiri dari manajemen (mengelola, menata, mengurus, mengatur, atau mengendalikan) dan sumber daya manusia (terjemahan dari human resources, sering disamakan dengan manpower atau tenaga kerja).

Veithzal Rivai (2003, h.1):

Salah satu bidang manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. MSDM merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia.

Dari berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah ilmu yang mengatur sumber daya manusia untuk efektivitas dan efisiensi perusahaan, serta ilmu dan seni dalam hubungan dengan sumber daya manusia yang terdiri dari fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan.

Pengertian Organisasi

Organisasi adalah pola hubungan di mana orang-orang mengejar tujuan bersama di bawah arahan atasan (Stoner). James D. Mooney mendefinisikannya sebagai setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Secara etimologi, organisasi berasal dari kata Latin "Organon" atau "Organum" yang berarti wadah, tempat, badan, atau alat. Menurut terminologi, organisasi adalah kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, organisasi adalah kerja sama lebih dari dua orang yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama.

Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Stephen P. Robbins). Richard L. Daft mendefinisikannya sebagai bidang interdisipliner yang ditujukan untuk mempelajari bagaimana individu atau kelompok bertindak dalam organisasi. Prof. Joe. Kelly menyatakan bahwa perilaku organisasi mempelajari sifat-sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi dibentuk, tumbuh, dan berkembang. Drs. Adam Indrawijaya berpendapat bahwa perilaku organisasi mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik pengaruh anggota terhadap organisasi maupun sebaliknya. Drs. Sutrisna Hari, MM, menambahkan bahwa perilaku organisasi mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil interaksi dari sifat khusus anggota dan pengaruh lingkungan. Larry L Cummings menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah cara berpikir, memahami persoalan, dan menjelaskan penemuan serta tindakan pemecahan. Disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi tentang sifat-sifat organisasi, tindakan manusia, dan dinamika organisasi sebagai hasil interaksi karakteristik anggota dan pengaruh lingkungan.

Definisi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan manajemen terhadap kinerja karyawan dan manajer untuk masukan perbaikan berkelanjutan. Dessler (2014) mendefinisikannya sebagai evaluasi kinerja di masa sekarang dan/atau masa lalu relatif terhadap standar kinerja. Penilaian ini mencakup semua tingkatan, termasuk manajer. Mondy (2008) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, yang merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Kasmir (2016) berpendapat bahwa penilaian kinerja mempelajari semua sistem periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu, dengan tujuan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan (perbaikan berkelanjutan).

Secara keseluruhan, penilaian kinerja adalah proses formal dan sistematis yang dilakukan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja individu atau tim (termasuk karyawan di semua tingkatan) di masa sekarang dan/atau masa lalu, dengan membandingkannya terhadap standar atau tujuan yang telah ditetapkan.

Alasan Diperlukannya Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja diperlukan untuk perbaikan berkelanjutan dan memiliki berbagai alasan: a). Memberikan informasi untuk pertimbangan promosi dan penetapan gaji; b). Memberikan umpan balik bagi manajer dan karyawan untuk introspeksi dan meninjau perilaku; c). Diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pengembangan; d). Merupakan keharusan bagi organisasi bisnis di tengah persaingan tinggi; e). Menjadi masukan bagi pemerintah untuk melihat kondisi perusahaan.

Didukung oleh para ahli:

Dessler (2014):

Digunakan untuk tujuan keputusan gaji (kompensasi), promosi, dan penempatan karyawan.

Rivai (2015):

Umpan balik membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, mendorong introspeksi dan penyesuaian perilaku.

Kasmir (2016):

Tujuan peninjauan dan evaluasi kinerja adalah mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan, yang mengarah pada kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi manajemen, penilaian kinerja bermanfaat untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan.

- 2) Membantu pengambilan keputusan terkait karyawan (promosi, transfer, pemberhentian).
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai penilaian atasan terhadap kinerja mereka.
- 5) Menyediakan dasar bagi distribusi penghargaan.

Metode Penilaian Kinerja

Terdapat dua kategori dasar metode penilaian, yaitu metode objektif dan metode pertimbangan (judgemental methods). Metode objektif menilai sejauh mana seseorang dapat bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan, namun hasilnya dapat menjadi tidak akurat atau bias karena perbedaan kesempatan antar karyawan. Sementara itu, metode pertimbangan didasarkan pada pemberian nilai atau peringkat terhadap karyawan, tetapi memiliki kelemahan apabila karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja dengan kinerja yang sangat baik atau sangat buruk, karena hal tersebut dapat memengaruhi penilaian secara tidak adil.

Dessler (2014) mengidentifikasi beberapa metode efektif:

Graphic Rating Scales (Skala Peringkat Grafis):

Penilai menilai karyawan pada faktor kinerja menggunakan skala peringkat.

Alternation Ranking (Peringkat Bergantian):

Memilih karyawan terbaik, terburuk, terbaik berikutnya, terburuk berikutnya, dan seterusnya.

Paired Comparison (Perbandingan Berpasangan):

Setiap karyawan dibandingkan dengan setiap karyawan lain, dan jumlah preferensi menentukan peringkat akhir.

Forced Distribution (Distribusi Paksa):

Penilai menempatkan persentase tertentu karyawan ke dalam kategori kinerja yang telah ditentukan.

Critical Incident Method (Metode Insiden Kritis):

Manajer menyimpan catatan perilaku karyawan yang sangat efektif atau tidak efektif.

Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS):

Menggabungkan skala peringkat grafis dengan metode insiden kritis, menggunakan contoh perilaku spesifik untuk mendefinisikan tingkat kinerja.

Management By Objectives (MBO):

Penetapan tujuan kinerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu

(SMART), dengan penilaian berdasarkan pencapaian tujuan tersebut.

Permasalahan dan Kondisi dalam Penilaian Kinerja

Beberapa permasalahan yang sering ditemui dalam penilaian kinerja:

- 1) Bersifat subjektif, berdasarkan pandangan penilai.
- 2) Dapat menimbulkan guncangan psikologis jika hasil tidak sesuai harapan, berpotensi menurunkan kinerja.
- 3) Fokus pada kinerja jangka pendek dapat mengabaikan kinerja jangka panjang.
- 4) Biaya yang dikeluarkan untuk penilaian kinerja tidak murah.
- 5) Karyawan berusaha menampilkan hasil terbaik di mata pimpinan, merusak semangat kerja tim.
- 6) Publikasi hasil penilaian dapat menimbulkan gosip dan stres, bahkan menurunkan motivasi kerja, terutama bagi yang mendapatkan penilaian di bawah rata-rata.
- 7) Kinerja juga ditentukan oleh kemampuan manajer dalam membangun suasana kerja.
- 8) Menurut Keputusan Menteri Keuangan No. 826/KMK.013/1992, kinerja perusahaan adalah penilaian efisiensi dan produktivitas yang dilakukan berkala atas laporan manajemen dan keuangan, digunakan untuk menentukan tingkat kesehatan keuangan perusahaan.

Peter Allah (1994) mengemukakan tiga belas persyaratan agar sistem evaluasi kinerja efektif:

- 1) Sesuai kebutuhan spesifik organisasi.
- 2) Faktor penilaian harus subjektif dan sekonkrit mungkin.
- 3) Bebas dari bias.
- 4) Prosedur dan administrasi seragam.
- 5) Mudah dioperasikan.
- 6) Hasil dipakai untuk mengambil keputusan.
- 7) Menyediakan telaah atau proses naik banding.
- 8) Dapat diterima oleh para pemakai.
- 9) Dapat dioperasikan secara ekonomis.
- 10) Didokumentasikan.
- 11) Penilai terlatih dan mempunyai kualifikasi.
- 12) Menyediakan cara memonitor dan mengevaluasi pelaksanaannya.
- 13) Manajemen puncak harus mendukung dengan jelas.

Solusi Menyelesaikan Permasalahan dalam Penilaian Kinerja

Solusi utama adalah menumbuhkembangkan semangat kerja melalui sifat kekeluargaan dan pendekatan (approach). Pimpinan tidak boleh bersikap serba tahu atau serba tidak tahu,

melainkan mau bertanya dan mengajarkan kepada karyawan. Pimpinan harus menganggap karyawan sebagai mitra bisnis, bukan bawahan yang hanya bisa diperintah. Kegagalan pekerjaan tidak selalu kesalahan bawahan, bisa juga karena lemahnya kontrol pimpinan. Seorang pimpinan harus bisa melihat ke depan dan menyiapkan rencana cadangan (contingency plan). Beberapa solusi menurut para ahli:

Dessler (2014):

Menekankan pentingnya pelatihan bagi penilai untuk mengurangi bias, termasuk pemahaman standar, umpan balik efektif, dan pengenalan potensi bias, untuk meningkatkan akurasi dan objektivitas.

Rivai (2015):

Penilaian kinerja harus dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan untuk dasar objektif.

Armstrong (2012):

Tujuan manajemen kinerja adalah mencapai pemahaman bersama tentang apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja, dicapai melalui dialog reguler dan umpan balik berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. KSG PINTU TEKNOLOGI INDONESIA didirikan pada tahun 2019 dengan kantor pusat di Jakarta dan pabrik di Cina serta Batam seluas 79.000 meter persegi. Perusahaan ini mendistribusikan produknya ke berbagai wilayah di Indonesia, termasuk Sumatra, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi. Produk unggulannya meliputi Silicone Sealant, Vynil Lantai, Kuas Cat, dan Pintu. PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia berusaha berkembang di pasar domestik dan menjaga reputasi sebagai produsen konstruksi dan dekorasi yang andal. Mereka menciptakan produk berkualitas tinggi dengan perpaduan kerajinan dan kualitas, menggunakan peralatan canggih seperti mesin pemotong plat, mesin lipat, dan mesin pemotong laser untuk menghasilkan pintu tahan api, pintu rol, pintu pabrik, pintu lipat, pintu dalam ruangan, dan pintu kamar mandi. Produk-produk ini mengikuti standar SNI1741-2008 dan lolos semua tes di pusat pengujian PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia, mendapatkan kepercayaan pelanggan.

Lokasi Perusahaan

PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia berpusat di Jakarta dan memiliki tiga cabang di Indonesia, yaitu di Cina, Batam, dan Surabaya. Cabang Surabaya, yang menjadi lokasi KKL, berlokasi di Jl. Romokalisari Industri Raya 1/38B, Komplek Benowo Pakal, Surabaya, Jawa

Timur 60195. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada aksesibilitas dan reputasi perusahaan di bidang teknologi pintu, yang diharapkan memberikan pengalaman belajar yang bernilai.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia yang menyediakan solusi terdepan dan terpercaya di bidang material konstruksi dan dekorasi, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui produk berkualitas tinggi dan inovatif.

Misi:

- 1) Mengembangkan dan memproduksi produk material konstruksi dan dekorasi bermutu tinggi yang memenuhi standar SNI dan internasional, serta kebutuhan pasar domestik.
- 2) Melakukan riset dan pengembangan berkelanjutan untuk inovasi produk dan teknologi.
- 3) Membangun kemitraan strategis yang berkelanjutan dengan pelanggan, pemasok, dan stakeholder.
- 4) Meningkatkan kompetensi SDM dan mengoptimalkan teknologi produksi untuk efisiensi, produktivitas, dan daya saing.
- 5) Menjalankan bisnis secara bertanggung jawab dan berkelanjutan, memperhatikan aspek lingkungan dan sosial.

Produk dan Layanan

Produk:

- 1) Sistem Pintu:
Pintu tahan api, pintu gulung (roll-up door), pintu industri, pintu lipat, pintu interior, dan pintu kamar mandi, diproduksi dengan standar kualitas dan keselamatan ketat.
- 2) Material Bangunan Berkualitas Tinggi:
Sealant silikon, lantai vinil, dan kuas cat untuk hasil akhir optimal dalam proyek konstruksi dan dekorasi.

Layanan:

- 1) Jaringan Distribusi Nasional yang Luas:
Mencakup Sumatra, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi, menjamin pengiriman efisien dan tepat waktu.
- 2) Pengendalian Kualitas yang Teguh:
Proses pengendalian kualitas ketat, termasuk pengujian internal untuk kepatuhan SNI 1741-2008.
- 3) Konsultasi dan Dukungan Teknis:
Tim ahli menyediakan layanan konsultasi dan dukungan teknis untuk membantu klien

memilih produk yang sesuai.

4) Solusi Pembiayaan yang Fleksibel:

Opsi pembayaran tempo dengan jangka waktu kredit minimum 30 hari dan maksimum 60 hari.

Struktur Organisasi dan Job Desk

PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia cabang Surabaya memiliki 20 karyawan. Struktur organisasi dan job desk meliputi:

Direktur:

Menetapkan arah strategis, memimpin operasional, mengembangkan strategi bisnis, memelihara hubungan stakeholder, memastikan kepatuhan, mengawasi kinerja manajemen menengah, dan bertanggung jawab atas keputusan strategis.

Manajer Produksi:

Bertanggung jawab atas seluruh proses produksi, mengelola tim produksi, memastikan kualitas produk sesuai standar SNI dan internasional, mengoptimalkan sumber daya, mengendalikan biaya produksi, memelihara peralatan, dan menerapkan sistem manajemen mutu.

Manajer Teknis:

Bertanggung jawab atas pengembangan produk dan inovasi teknologi, melakukan riset dan pengembangan, mengelola tim riset, memastikan kesesuaian produk dengan standar teknis, memberikan dukungan teknis, mencari dan mengimplementasikan teknologi baru, serta menganalisis dan mengevaluasi produk dan teknologi.

Manajer Operasional:

Bertanggung jawab atas seluruh operasional (produksi, logistik, administrasi), mengelola tim operasional, memastikan efisiensi dan efektivitas operasional, merencanakan dan mengelola anggaran, memantau kinerja operasional, mengelola persediaan, dan menangani masalah operasional.

Admin Gudang:

Bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyimpanan barang di gudang, menerima dan mencatat barang masuk, mengatur dan menyimpan barang, memastikan keamanan dan ketertiban, melakukan pengecekan stok, membuat laporan stok, dan membantu proses pengiriman.

Manajer Penjualan:

Bertanggung jawab atas strategi penjualan dan pencapaian target, mengelola tim penjualan, mengembangkan strategi pemasaran, membangun hubungan dengan pelanggan, menganalisis pasar, membuat laporan penjualan, dan mencari peluang bisnis baru.

Admin Penjualan:

Memberikan dukungan administratif kepada tim penjualan, memproses pesanan dan membuat faktur, mengelola data pelanggan dan penjualan, menangani komunikasi dengan pelanggan, membuat laporan penjualan, membantu promosi, dan menangani administrasi penjualan lainnya.

Sales:

Mencari dan mendapatkan pelanggan baru, menawarkan produk, menjawab pertanyaan dan memberikan informasi, menutup penjualan, membangun hubungan dengan pelanggan, melaporkan aktivitas penjualan, dan mencapai target penjualan.

Hasil Evaluasi Kinerja

Setelah KKL, penulis mendapatkan banyak manfaat dan hasil evaluasi beserta penanganannya.

Desain Organisasi Departementasi:

PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia menerapkan departementasi, yaitu penyusunan satuan organisasi yang disertai bidang atau fungsi tertentu, dengan efisiensi kerja tergantung pada integrasi satuan-satuan tersebut. Jenis departementasi:

1) Departementasi Fungsional:

Pengelompokan kegiatan organisasi dalam struktur fungsional.

2) Departementasi Produk:

Pengelompokan struktur organisasi berdasarkan produk yang dihasilkan.

3) Departementasi Wilayah:

Penggolongan struktur organisasi berdasarkan wilayah, sangat sesuai karena jangkauan perusahaan luas. Kelebihan departementasi wilayah meliputi pengambilan keputusan lebih cepat dan berkualitas, koordinasi tugas lebih mudah, beban manajemen pusat lebih ringan karena pendelegasian wewenang, dan pertanggungjawaban lebih jelas. Namun, kelemahannya adalah kurangnya perhatian terhadap kepentingan seluruh organisasi (terpusat pada divisi), peningkatan biaya operasional karena kelebihan staf, duplikasi sumber daya, dan mempersulit alokasi sumber daya serta konsistensi kebijakan.

Evaluasi Karyawan:

Setiap divisi memiliki target pekerjaan, dan jika tidak tercapai akan dikenakan sanksi yang berbeda-beda. Penentuan target didasarkan pada kebijakan manajemen dan momen bulan-bulan tertentu. Bentuk target meliputi:

- 1) Target Dana Collection:
Nominal dana konkrit yang diemban oleh divisi penagihan.
- 2) Target Customer/Unit Produk:
Berapa banyak pelanggan yang mengajukan kredit dan berapa kredit yang disetujui, serta unit produk yang terjual, diemban oleh divisi marketing.
- 3) Target Waktu:
Percepatan proses pengajuan kredit ditekankan untuk menghadapi kompetisi, diemban oleh semua divisi, khususnya marketing dan analisis kredit.

Kendala – Kendala yang Terjadi di Perusahaan

Tuntutan target yang tinggi memacu etos kerja, namun seringkali terdapat permasalahan yang menghambat pencapaian target.

Faktor Internal (Berasal dari dalam diri karyawan dan perusahaan):

- 1) Motivasi dan Etos Kerja:
Dibutuhkan motivasi, etos kerja, dan kedisiplinan tinggi, terutama untuk pekerjaan di lapangan. Tingkat kejenuhan yang tinggi dapat menyebabkan ketahanan fisik dan psikis terganggu, bahkan menyebabkan pengunduran diri.
- 2) Kemampuan:
Mempengaruhi kerja cerdas. Target tinggi tanpa diimbangi kemampuan interpersonal yang sesuai sulit tercapai.
- 3) Kesejahteraan:
Motivasi dominan. Kesejahteraan yang minim di tengah tekanan tinggi dapat menurunkan motivasi karyawan.

Faktor Eksternal (Berasal dari luar perusahaan atau karyawan):

- 1) Faktor alam dan momen-momen tertentu dalam sebulan mempengaruhi perilaku konsumen.

Solusi Perusahaan

Mengatasi Kelemahan Departementasi Wilayah:

Kelemahan departementasi wilayah (kepentingan terpusat pada divisi, peningkatan biaya operasional, duplikasi sumber daya, mempersulit alokasi sumber daya dan konsistensi kebijakan) diantisipasi dengan sistem informasi terpusat yang selalu di-update di setiap cabang

dan pos. Briefing mingguan juga diadakan untuk mensosialisasikan perkembangan dari cabang dan kantor pusat. Perusahaan menerapkan sistem apresiasi bagi karyawan berprestasi untuk mendorong peningkatan kemampuan interpersonal dan tim. Peningkatan biaya operasional dianggap wajar jika sesuai kebutuhan dan mendukung peningkatan kinerja serta produktivitas.

Mengatasi Kendala – Kendala dalam Mencapai Target:

Manajemen perusahaan menekankan komunikasi dan koordinasi antara atasan dan bawahan untuk menciptakan keselarasan kerja dan solusi tepat saat ada kendala di lapangan. Kedekatan atasan dan bawahan menjaga stabilitas motivasi dan etos kerja. Penanganan juga dilakukan dengan pembagian wilayah berdasarkan penguasaan karyawan agar pengajuan kredit tertangani tepat waktu. Kesejahteraan karyawan ditentukan oleh kinerja mereka. Perusahaan memberikan apresiasi berupa reward dan insentif bagi karyawan yang menunjukkan kinerja efektif dan mencapai target, meliputi:

- 1) Gaji
- 2) Reward
- 3) Insentif
- 4) Uang Makan
- 5) Tunjangan Kesehatan
- 6) Tunjangan Hari Raya
- 7) Cuti
- 8) Pemberian Fasilitas Perlengkapan Bekerja

Kendala eksternal seperti faktor alam dan momen-momen tertentu (Lebaran, Natal, Tahun Baru) mempengaruhi tingkat kebutuhan dan kestabilan keuangan pelanggan. Pada momen Lebaran, divisi marketing mengalami peningkatan penjualan pintu dan material bangunan, namun divisi collection kesulitan menagih karena dana pelanggan digunakan untuk kebutuhan Lebaran. Perusahaan menganggap hal ini wajar dan melakukan *treatment* khusus dengan memberikan pengertian kepada pelanggan agar pembayaran dapat dimajukan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Setiap manusia adalah makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Karakter dan perilaku manusia yang berbeda-beda dalam dunia kerja membentuk perilaku organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan produktivitas tinggi bagi perusahaan. PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia menerapkan sistem target sebagai tolak ukur kinerja karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan diri, menjaga motivasi, dan etos kerja melalui insentif dan

kesejahteraan. Observasi menunjukkan bahwa target dievaluasi untuk mengetahui pencapaiannya dan mencari solusi penyebabnya. Kendala dalam pencapaian target di PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia cabang Surabaya disebabkan oleh faktor internal (motivasi dan etos kerja, kemampuan, kesejahteraan) dan eksternal (faktor alam dan momen-momen tertentu).

Berdasarkan hasil KKL, saran-saran yang dapat diberikan bagi PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia cabang Surabaya adalah sebagai berikut: Sebagai perusahaan besar yang bergerak dibidang material konstruksi dan dekorasi, tentunya dapat mengembangkan dan selalu kreatif dalam menghadapi moment-moment bulan tertentu dimana pada bulan-bulan tersebut selalu mengalami penurunan dari pencapaian target. Apabila dari segi marketing dapat menambah promonya diskon atau promo varian produk. PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia dapat mempertahankan program kesejahteraan karyawan atau bahkan kalau bisa menambah kesejahteraan karyawan dan memperluas kesempatan untuk jenjang karir. Hal tersebut akan memacu karyawan untuk senantiasa menunjukkan kinerja mereka yang sebenarnya. Komunikasi yang telah terjalin antara atasan dan bawahan harus selalu ditingkatkan karena dengan membangun komunikasi secara vertikal dapat mengetahui kendala-kendala yang terjadi di lapangan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tulus juga disampaikan kepada:

- 1) Bapak Dr. Ir. Achmad Daengs GS, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas 45 Surabaya
- 2) Ibu Dr. Rina Dewi, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 45 Surabaya.
- 3) Bapak Drs. Ec. Sugiharto, MM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing dalam penyusunan laporan KKL.
- 4) Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staff Akademik Fakultas Ekonomi Universitas 45 Surabaya yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang sangat berharga selama masa studi.
- 5) Keluarga tercinta, terutama orang tua dan saudara – saudara praktikan, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang tiada henti.

- 6) Manajer operasional selaku pimpinan di PT. KSG Pintu Teknologi Indonesia yang telah memberikan banyak waktu dan kesempatan kepada saya sehingga mampu melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan lancar.
- 7) Teman – teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Angkatan 2022 yang selalu memberikan semangat dan kebersamaan selama masa perkuliahan hingga penyusunan laporan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ini.
- 8) Semua pihak yang tidak dapat praktikan sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan laporan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ini.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2012). Buku pegangan Armstrong tentang praktik manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-12). Kogan Page.
- Dessler, G. (2014). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-14). Pearson Education.
- Fahmi, I. (2010). Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi. Alfabeta.
- Jurnal Universitas Mulia. (n.d.). Jurnal ekonomi dan bisnis. Retrieved from <https://journal.universitasmulia.ac.id/index.php/jeb/article/download/123/108/>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mbagedut. (2012, Juni 1). Pengertian manajemen sumber daya. Retrieved from <http://mbagedut.blogspot.com/2012/06/pengertian-manajemen-sumber-daya.html>
- Mondy, R. W. (2008). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-10). Pearson Prentice Hall.
- Pencarian Google. (n.d.). Dialog umpan balik manajemen kinerja Armstrong. Retrieved from <https://www.google.com/search?q=Armstrong+performance+management+feedback+dialogue>
- Repositori UMPRI. (n.d.). Berkas 3.pdf. Retrieved from <http://repository.umpri.ac.id/id/eprint/689/2/FILE%203.pdf>
- Repositori Unika. (n.d.). 13.30.0057 Sheryllia Ofel Yufensia: Bab II. Retrieved from <https://repository.unika.ac.id/16371/3/13.30.0057%20SHERYLLIA%20OFEL%20YUFENSIA.BAB%20II.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi (Buku 2). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

Ruang Ilmiah. (n.d.). Metode penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Retrieved from <https://www.talenta.co/blog/metode-penilaian-kinerja-karyawan-yang-efektif-dan-efisien/>

Wikipedia. (n.d.). Organisasi. Retrieved from <http://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi>

WordPress. (2011, November 23). Pengertian perilaku organisasi menurut beberapa ahli. Retrieved from <http://dhupzy.wordpress.com/2011/11/23/pengertian-perilaku-organisasi-menurut-beberapa-ahli/>