

ANALISIS PENGEMBANGAN KINERJA DEPARTEMEN ENGINEERING DI PT. KHARISMA INTERPLAS PRATAMA

Siti Sarah

Universitas Teknologi Digital
e-mail: sitisarah14076@gmail.com

Abstrak – Pengembangan kinerja pada Perusahaan sangatlah penting untuk keberlangsungan sebuah perusahaan untuk mengatur semua kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat peningkatan kinerja karyawan di departemen engineering perusahaan tersebut. Metodologi yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen internal perusahaan. Studi ini menyarankan perlunya strategi yang komprehensif untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, seperti peningkatan dukungan manajerial, penyediaan sumber daya yang memadai, dan pengembangan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan motivasi karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi PT. Kharisma dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada departemen engineering, serta memberikan kontribusi bagi literatur terkait manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri teknik.

Kata kunci: Kinerja karyawan, deskriptif kualitatif, hambatan kinerja, manajemen sumber daya manusia.

Abstract – Performance development in the company is very important for the sustainability of a company to manage all employee performance, this study aims to analyze the factors that hinder the improvement of employee performance in the engineering department of the company. The methodology used is descriptive qualitative, with data collected through in-depth interviews, participatory observation, and analysis of internal company documents. The study suggests the need for a comprehensive strategy to overcome these barriers, such as increasing managerial support, providing adequate resources, and developing training programs that focus on improving employee skills and motivation. The findings are expected to provide insights for PT Kharisma in formulating more effective policies and strategies to improve employee performance in the engineering department, as well as contributing to the literature related to human resource management in the context of the engineering industry.

Keywords: Employee performance, descriptive qualitative, performance barriers, human resource management.

PENDAHULUAN

PT.kharisma interplast pratama merupakan perusahaan manufaktur plastic yang berbahan polypropylene (PP) inter X memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun dibidang plastic PT. Kharisma Interplast Pratama adalah Perusahaan manufaktur terkemuka di industri alat tulis di Indonesia. Diakui secara nasional dan internasional untuk teknologi inovatif dan kualitas unggul, Interplast mengelola keseluruhan proses produksi, mulai dari penelitian dan pengembangan hingga manufaktur dan pemasaran. Saat ini, karena kombinasi unik antara biaya rendah dan kinerja tinggi, Polypropylene telah menjadi polimer yang paling banyak digunakan di dunia. Polypropylene. Pada setiap Perusahaan memiliki berbagai permasalahan salah satunya ialah masalah pengembangan kinerja, Pengembangan kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan, efektivitas, dan produktivitas karyawan melalui berbagai metode dan strategi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa individu dan tim dapat mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Proses ini melibatkan pelatihan, pembinaan, pemberian umpan balik, dan pengembangan karir. Dan juga Dalam sebuah perusahaan banyak sekali aspek-aspek yang harus di perhatikan agar sebuah perusahaan tersebut berkembang dan berjalan sesuai tujuan

dan meraih keberhasilan membangun sebuah bisnis, seiring berjalannya waktu tentu saja perusahaan pun harus mengikuti perkembangan dan zaman yang ada saat ini. Salah satunya ialah perkembangan sumber daya manusia dan di departemen Engineering yang bertugas dalam segala urusan Maintenance, Perbaikan dan Perawatan Mesin dalam Urusan Sumber daya manusia atau kompetensi dari karyawan-karyawan PT.Kharimas Interplast Pratama selalu melakukan rencana dalam peningkatan kualitas SDM, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan mengalami hambatan, Hambatan kinerja adalah berbagai faktor yang menghalangi atau memperlambat kemampuan karyawan.

Adapun karyawan tujuan dari penelitian yang di kerjakan ini ialah untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan sehingga bisa lebih berkualitas dan meningkatkan performa -karyawan di Departemen Engineering, maka tujuan yang di-inginkan sebagai berikut :

1. Mengetahui Gambaran pengembangan Kinerja Departemen Engineering pada PT.Kharisma Interplast Pratama.
2. Mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi Kinerja Departemen Engineering pada PT.Kharisma Interplast Pratama.
3. Mengidentifikasi hambatan dalam pengembangan serta berupaya dalam peningkatan Kinerja.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan data-data yang telah dikumpulkan dan di susun melalui sebuah tahapan wawancara secara mendalam melalui media digital seperti surel, telepon genggam, zoom meeting, kemudian observasi partisipatif, dan analisis dokumen internal perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Departemen terhadap *Engineering* di PT. Kharisma Interplast Pratama memiliki permasalahan-permasalahan dalam pengembangan kinerja hal tersebut dikhawatirkan akan menurunkan *performa* kinerja karyawan pada departemen engineering di PT. kharisma interplas pratama menurut menurut Decenzo dan Robbins, indikator kinerja sumber daya manusia untuk melingkupi pengukuran-pengukuran terhadap produktivitas, kualitas kerja pada karyawan tingkat kehadiran, tingkat *turnover*, dan kepuasan karyawan sebagai faktor utama dalam mengevaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM) Pada *Departemen Engineering* di PT.Kharisma Interplast Pratama untuk menerapkan kepada indikator-indikator kinerja yang di rumuskan Malayu Hasibuan (2019) dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Produktivitas :

Menurut kutipan yang di ambil dari *Malayu Hasibuan*, produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang lebih banyak dengan penggunaan sumber daya yang sama atau lebih sedikit.

Produktivitas berkaitan erat dengan ke efisiensi, efektivitas, dan kualitas dari hasil yang dicapai.

Berdasarkan Hasil wawancara ke pada Manager dan Staff Administrasi adanya penurunan target selama periode 1 tahun terakhir terakhir hasil kinerja dapat dilihat dari tabel target berikut ini :

Tabel 1. nilai kinerja rata-rata

Bulan	Target 1,2 jam/72 Menit	Tabel Jam Perbaikan Pencapaian		Target
		Jam	Menit	
Jan		1,39	83,4	Tidak Tercapai
Feb		1,67	100,2	Tidak Tercapai
Mar		2	120	Tidak Tercapai
April		1,03	61,8	Tercapai
Mei		1,26	75,6	Tidak Tercapai
Jun		1,83	109,8	Tidak Tercapai
Jul		1,2	72	Tercapai
Agt		1,74	104,4	Tidak Tercapai
Sep		1,68	100,8	Tidak Tercapai
Okt		1,57	94,2	Tidak Tercapai
Nov		1,43	85,8	Tidak Tercapai
Des		1,1	66	Tercapai

Dari data tersebut banyak sekali nilai kinerja terhadap karyawan tidak tercapai dalam jam yang sudah di tentukan target pada jam perbaikan ialah 1.2 jam atau 72 menit namun yang tercapai hanya pada bulan April Dan Juli maka dengan ini muncul nya faktor masalah atau masalah yang seperti kekurangan personil yang miliki kemampuan dan skill yang memumpuni membuat kinerja menurun nya produktivitas sehingga faktor tersebut lah yang mengakibatkan kinerja karyawan belum tercapai. Dari permasalahan yang pada perusahaan tersebut maka di adakan nya mengupayakan untuk meningkatkan kinerja dengan melakukan pelatihan terhadap masingmasing karyawan dan menekan kan untuk karyawan yang memiliki kemampuan untuk saling memberitahu dan membuat penilaian karyawan mulai dari daily dan bulanan sebagai bahan evaluasi produktivitas atau kualitas kerja.

2. Efisiensi

Terkait efisiensi yang terjadi perusahaan kurang nya personil yang bekerja dapat memengaruhi efisiensi waktu yang berjalan ,karena akan ada pekerjaan pekerjaan yang dilakukan cenderung lama atau tidak efisien karna minim nya sumber daya manusia baik jumlah orang dan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan masih cukup kurang dan berdampak dengan ketidak capai target.

Dalam upaya efisiensi dengan keadaan jumlah sumber daya yang di rasa kurang pihak manager membuat penjadwalan pekerjaan yang sekiranya mampu dikerjakan dalam banyak orang dan juga melakukan sistem lembur dalam meminimalisir pekerjaan yang lama dilakukan serta berupaya lebih efisien.

3. Kedisiplinan

untuk kedisiplinan dan kehadiran karyawan relatif baik ,tidak ada pegawai yang memiliki masalah pada absensi ,ketidak hadiran pegawai harus di sertai keterangan atau surat yang jelas ,Bpk Junaedi untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab dibuat kan Jadwal untuk merapihkan tempat pekerjaan dan menjaga kebersihan area pekerjaan.

4. Kerjasama

hal yang paling penting dalam suatu mekanisme apapun baik organisasi atau pun dalam hal pekerjaan,perusahaan melakukan berbagai upaya diantaranya membuat event setiap 17 agustus di adakan lomba antar departement untuk meningkatkan kebersamaan dan kerja sama dalam ruang lingkup perusahaan ,buka bersama dan event lainnya.

5. Kepuasan Pekerja

hampir rata-rata pegawai masih merasa kurang puas kepada Perusahaan oleh karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan khusus nya di *departemen engineering* yang mengatakan Minim nya ketersediaan fasilitas Alat untuk bekerja membuat nya sulit bekerja dengan alat apa adanya ,ini menyebabkan pekerjaan jadi sangat lama dikerjakan menambahkan Tidak adanya kepastian status pegawai tetap di Perusahaan membuat nya kurang semangat dalam bekerja ,karena hampir status karyawan berstatus kontrak meski sudah bekerja cukup lama mengupayakan pengadaan dana untuk fasilitas namun membutuhkan

waktu, dan untuk kenaikan status karyawan hanya bisa memberikan rekomendasi ke pihak manajemen dalam pengangkatan karyawan.

Gambaran Dalam Upaya Pengembangan Kinerja

Gambaran terhadap kinerja *Departemen Engineering* memiliki Monitoring pekerjaan secara *daily* dan bulanan sebagai bahan evaluasi, membuat berbagai *Event* untuk meningkatkan kerja sama dan kebersamaan, kemudian membuat jadwal pekerjaan yang benar-benar di rencanakan, serta mengupayakan adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan berusaha memperbaiki fasilitas untuk menunjang terhadap pekerjaan. pengembangan kinerja sudah di upayakan secara optimal namun permasalahan ini diakibatkan banyak hal, sehingga membutuhkan banyak waktu, perencanaan pengembangan kinerja sudah di upayakan secara optimal namun permasalahan ini diakibatkan banyak hal, sehingga membutuhkan terlalu banyak untuk waktu, perencanaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah langkah penting untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan fokus pada faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan yang tepat, dan menerapkan sistem penghargaan yang adil, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

Hambatan- Hambatan Dalam Pengembangan Kinerja Karyawan

Hambatan-hambatan terhadap pengembangan kinerja mencakup berbagai kendala yang dapat menghalangi peningkatan kinerja karyawan. Memahami dan mengatasi hambatan-hambatan ini sangat penting untuk memastikan bahwa program pengembangan kinerja dapat diimplementasikan dengan sukses dan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja individu maupun organisasi.

KESIMPULAN

Hasil dari analisis pengembangan kinerja pada divisi departemen engineering di PT. Kharisma interplast pratama dapat di simpulkan pada point-point sebagai berikut ini :

1. Gambaran terhadap kinerja- kinerja PT. Kharisma Interplas Pratama pada departemen engineering memiliki daya Monitoring pekerjaan secara *daily* dan bulanan sebagai bahan evaluasi, membuat berbagai *Event* untuk meningkatkan kerja sama dan kebersamaan kemudian membuat jadwal pekerjaan yang benar-benar di rencanakan secara matang serta mengupayakan adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan berusaha memperbaiki fasilitas untuk menunjang pekerjaan. tetapi permasalahan yang dapat di ukur melalui indikator-indikator menyebabkan upaya pengembangan kinerja sulit untuk mendapatkan hasil yang maksimal harus adanya komitmen dari manajerial atau pihak manajemen untuk selalu mengupayakan agar kinerja karyawan dapat optimal.
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja - kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara kurang nya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan Skill dirasa cukup kurang ditambah faktor kurang nya ketersediaan sdm atau kurang personil, kurang motivasi dari para pekerja dalam pekerjaan, dan fasilitas serta lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja.
3. Hambatan-hambatan dalam pengembangan Kinerja berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan atau object penelitian, mereka mengatakan ketidak adanya pelatihan itu akan menjadi hambatan dalam upaya pengembangan, kurang nya motivasi atau upaya perusahaan dalam membuat karyawan semangat, dalam pekerjaan juga tidak ada

ketersediaan fasilitas yang minim juga menjadi penghambat dalam bekerja secara optimal, dan ketidakpastian status karyawan juga atau kebijakan yang tidak pasti masih menjadi hambatan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebaiknya kesejahteraan karyawan, alat-alat bekerja yang karyawan butuhkan serta jumlah karyawan yang tersedia menjadi peran penting khususnya pada perusahaan di PT Kharisma Interplast Pratama divisi departemen engineering, dari hasil kesimpulan yang sudah dijelaskan adalah saran yang dapat digunakan menambah jumlah karyawan agar lebih efisien menghemat waktu, performa karyawan dan jumlah produksi pun meningkat, alat-alat pekerjaan yang karyawan butuhkan di beri fasilitas yang sangat memadai serta tercukupi, dan keluhan-keluhan dari setiap karyawan perlu di tindak lanjuti agar karyawan yang ada bisa berkerja dengan performa yang lebih maksimal serta tidak ada tekanan batin dan keterpaksaan bekerja. Dengan hal itu maka permasalahan-permasalahan yang ada pada perusahaan akan semakin terminimalisir dan perusahaan pun makin lebih baik dan terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Decenzo, D. A. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. Wiley.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huter. *Jurnal Mutiara Ilmu Akutansi*, Vol.1, 19.
- Karina Oktaviana Halim, M. L. (2019, Juni). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dan Karyawan Pada PT.Sentosa Plastik medan*. Volume 8 No.1, 8.
- Mathis, R. L. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujibul Hakim, M. R. (2019, Maret 01). *Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT.ReycomDokumen Solusi*. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16.
- Nasution, S. (2018). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung:Tarsito. RajaGrafindo Persada.40
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wulan Sari, D. H. (2024). *Analisis Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara*. Volume 3 Nomor 4, 9.
- Yohana Octaviana Oncu Lid Pagan, W. M. (2023, Januari). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelayanan Anggota Pada KSP Kopdit Sube*