

## Rancangan program sosialisasi sistem manajemen kinerja pada perusahaan retail / Andrini Evianty

Andrini Evianty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344345&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

CV. RP merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang retail (perdagangan eceran). Untuk memenuhi kebutuhan stok di seluruh tempat penjualan RP memiliki 2 pabrik, yaitu konveksi dan pabrik rajut. Konversi dikelola secara outsourcing, dimana RP menyediakan peralatan, bahan baku dan modal kerja. Sementara pabrik rajut dikelola sendiri. Sebagai perusahaan retail pendapatan RP sangat tergantung pada omzet (hasil penjualan) dari setiap tempat penjualannya yang sekarang berjumlah 33 tempat penjualan.

Dengan banyaknya tempat penjualan yang dimiliki serta pabrik L yang ada maka RP harus mempekerjakan banyak tenaga kerja Untuk menjalankan aktivitas sehari-hari, RP memiliki 19 orang karyawan di kantor pusat, 45 orang SPG (Sales Promotion Girl), 20 orang di konveksi dan 35 orang di pabrik rajut Sebagian besar karyawan RP berusia antara 19-26 tahun, pendidikan SMU dan yang sederajat, dan belum memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di RP. Rata-rata karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun, kecuali SPG dan karyawan pabrik yang keberadaannya Sangat tergantung pada kebutuhan penjualan dan produksi pada waktu tertentu

RP Blum melalmlkan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, seperti perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen, seleksi, penempatan yang terstruktur, pelatihan dilakukan sambil bekerja, dan belum memiliki sistem evaluasi kinerja. Meskipun menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, namun waktu dan perhatian pimpinan masih terpusat pada usaha untuk meningkatkan pendapatan dan memajukan perusahaan.

Saat ini Pimpinan RP mengeluhkan penjualan yang terus menurun, padahal produk yang dihasilkan diakui dari segi kualitas, mode, maupun harga yang terjangkau. Sikap dan hasil kerja karyawan juga dinilai tidak seperti yang diharapkan (kurang tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, tidak disiplin, suka bergunjing, melakukan kecurangan, dll). Meskipun perusahaan berada dalam situasi yang sulit, Pimpinan RP bertekad untuk bertahan dan terus memajukan perusahaan. Konsekwensinya RP harus bersikap lentera clan selalu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar. Untuk itu RP harus meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawannya

Setelah menganalisa situasi dan kondisi perusahaan maupun karyawan RP serta membandingkan beberapa alternatif yang mungkin dilakukan, Penulis

agar RP menerapkan sistem manajemen kinerja. Sistem manajemen kinerja merupakan suatu proses atau serangkaian proses yang dilakukan dalam mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengembangkan kinerja individu untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Proses ini melibatkan komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyalia langsungnya. Komponen sistem manajemen kinerja terdiri dari perencanaan kinerja, coaching dan evaluasi kinerja. Untuk dapat menerapkan sistem manajemen kinerja dibutuhkan sosialisasi lebih dulu agar karyawan dapat mengenali konsepnya dan mengetahui cara melakukannya. Mengingat kesulitan RP untuk secara khusus melakukan pelatihan, maka dalam sosialisasi ini karyawan juga diminta untuk mempraktekkan informasi yang diperolehnya. Sehingga bagi RP program ini akan terasa lebih efisien dari segi tenaga, waktu dan biaya, namun cukup efektif. Sebelum masuk ke tahap sosialisasi ini, ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh RP, seperti penetapan visi, misi, strategi dan merampungkan job description setiap jabatan. Pada tahap awal, program sosialisasi sistem manajemen kinerja dilaksanakan bagi karyawan di kantor pusat sebagai awal operasional RP.