

## Pengembangan Kinerja Karyawan PT. Erikk Kings Bersama Karawang

Adhrian Fadla Ridwan <sup>1</sup>, Syifa Pramudita Faddilla <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

---

### Abstract

*Planning a development program involves determining development objectives, selecting appropriate training methods, and allocating adequate resources. Development programs can include formal training, on-the-job training, mentoring, or participation in special projects. The implementation of a development program involves providing the necessary support and facilitation for employees to participate in the program. Organizational management plays a crucial role in ensuring that employees have sufficient time and resources to participate in the development program. Employee performance evaluation is a crucial step in performance development. Evaluations can be conducted periodically to assess the extent to which the development program has improved employee performance. The results of these evaluations can be used as a basis for improving and developing more effective programs in the future. In conclusion, employee performance development is an important process in enhancing productivity and competency. With accurate needs identification, proper planning, effective implementation, and regular evaluation, organizations can create an environment that supports sustainable employee performance development*

### ABSTRAK

Perencanaan program pengembangan melibatkan penentuan tujuan pengembangan, pemilihan metode pelatihan yang sesuai, serta alokasi sumber daya yang memadai. Program pengembangan dapat mencakup pelatihan formal, pelatihan on-the-job, mentoring, atau partisipasi dalam proyek-proyek khusus. Implementasi program pengembangan melibatkan pemberian dukungan dan fasilitasi yang diperlukan bagi karyawan untuk mengikuti program tersebut. Manajemen organisasi memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki waktu dan sumber daya yang cukup untuk berpartisipasi dalam program pengembangan. Evaluasi kinerja karyawan merupakan langkah penting dalam pengembangan kinerja. Evaluasi dapat dilakukan secara periodik untuk menilai sejauh mana program pengembangan telah meningkatkan kinerja karyawan. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan dan pengembangan program yang lebih efektif di masa depan. Dalam kesimpulannya, pengembangan kinerja karyawan adalah suatu proses yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan. Dengan identifikasi kebutuhan yang tepat, perencanaan yang baik, implementasi yang efektif, dan evaluasi yang berkala, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci : Pengembangan kinerja PT. Erikk kings bersama.

---

Keywords: : Performance development, PT. Erikk kings bersama.

Corresponding author: Adhrian Fadla Ridwan ([mn20.adhrianridwan@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.adhrianridwan@mhs.ubpkarawang.ac.id))

### Pendahuluan

PT Erikk Kings Bersama adalah sebuah perusahaan kontraktor umum dan pengembang properti yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2000 dan telah membangun reputasi yang baik dalam industri konstruksi di Indonesia. PT Erikk Kings Bersama adalah perusahaan yang

fokus pada kualitas, ketepatan waktu dan kepuasan pelanggan, serta selalu berupaya menyelesaikan proyek-proyek secara efisien dan efektif.

PT Erikk Kings Bersama telah menyelesaikan berbagai proyek konstruksi di seluruh Indonesia, termasuk pembangunan jalan, jembatan, gedung-gedung komersial, pabrik dan fasilitas sosial. Selain itu, perusahaan ini juga terlibat dalam pengembangan properti dan telah membangun beberapa hunian, apartemen dan kawasan perkantoran yang berkualitas tinggi.

PT Erikk Kings Bersama memfokuskan diri pada komitmen untuk menghasilkan hasil pekerjaan berkualitas tinggi, dengan memperhatikan keseimbangan antara kepuasan pelanggan dan efisiensi pengembangan proyek. Tim ahli yang dimiliki oleh PT Erikk Kings Bersama memiliki pengalaman luas dalam berbagai jenis proyek konstruksi dan pengembangan properti, dan selalu berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan.

## **Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis**

### **Pengertian Pengembangan Kinerja**

Pengembangan kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan guna mencapai performa kerja yang lebih baik. Hal ini dilakukan melalui berbagai strategi dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu, motivasi, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **Jenis – Jenis Pengembangan Kinerja**

1. **Pelatihan dan Pengembangan:** Melibatkan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan di dalam atau di luar organisasi, pelatihan berbasis kelas, pelatihan online, atau pelatihan praktis.
2. **Mentoring dan Coaching:** Proses pembimbingan atau pendampingan di mana seorang karyawan yang lebih berpengalaman (mentor atau coach) membantu karyawan lain dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan karier mereka. Mentoring biasanya berfokus pada pengembangan jangka panjang, sementara coaching lebih fokus pada pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja.

3. Rotasi Pekerjaan: Memindahkan karyawan ke berbagai posisi atau departemen dalam organisasi untuk memberikan pengalaman yang lebih luas dan mendalam. Ini membantu karyawan memperluas wawasan mereka, mengembangkan keterampilan baru, dan memahami berbagai aspek operasional organisasi.
4. Tugas Khusus dan Proyek: Memberikan tugas atau proyek spesifik kepada karyawan yang menantang dan melibatkan mereka dalam upaya penyelesaian masalah atau pencapaian tujuan tertentu. Ini memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan khusus, memperluas jaringan, dan meningkatkan pemahaman tentang konteks bisnis.
5. Pembelajaran Mandiri: Mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam belajar secara mandiri melalui membaca buku, mengikuti kursus online, menghadiri seminar atau konferensi, atau melibatkan diri dalam komunitas belajar. Ini memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan mereka sesuai dengan minat dan kebutuhan pribadi.
6. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik: Proses yang melibatkan penilaian kinerja karyawan secara berkala dan memberikan umpan balik konstruktif. Hal ini membantu karyawan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka serta mengarahkan mereka pada upaya pengembangan yang sesuai.

### **Fungsi Pengembangan Kinerja**

1. Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Kerja: Pengembangan kinerja karyawan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Dengan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang relevan, karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja.
2. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja: Melalui pengembangan kinerja, karyawan dapat merasa didukung dan dihargai oleh organisasi. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka, karena mereka merasa diberi kesempatan untuk tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan pribadi mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih baik dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.
3. Mengembangkan Kompetensi yang Relevan: Pengembangan kinerja karyawan membantu dalam mengembangkan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif. Dengan meningkatkan kompetensi, karyawan dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dan memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja.

4. Meningkatkan Retensi Karyawan: Pengembangan kinerja karyawan dapat berperan dalam meningkatkan retensi karyawan yang berkualitas. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi penuh mereka cenderung lebih puas dan terikat dengan organisasi. Hal ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan bakat yang berharga dalam jangka panjang.

5. Menciptakan Lingkungan Pembelajaran: Pengembangan kinerja karyawan menciptakan lingkungan pembelajaran di organisasi. Hal ini mendorong budaya belajar yang berkelanjutan di mana karyawan didorong untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Organisasi yang menganut budaya pembelajaran mampu beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif di pasar.

### **Indikator Pengembangan Kinerja**

Indikator pengembangan kinerja karyawan adalah parameter atau metrik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mengalami peningkatan dalam kompetensi, keterampilan, dan kualitas kinerja mereka. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam mengevaluasi efektivitas program pengembangan karyawan dan menentukan sejauh mana tujuan pengembangan tercapai. Berikut adalah beberapa indikator yang umum digunakan:

1. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan: Mengukur apakah karyawan telah meningkatkan keterampilan teknis atau pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Indikator ini dapat mencakup penilaian hasil pelatihan, sertifikasi yang diperoleh, atau peningkatan dalam pemahaman mereka tentang konsep atau proses tertentu.

2. Peningkatan Kualitas Kerja: Mengukur perubahan dalam kualitas kinerja karyawan. Ini dapat mencakup peningkatan dalam efisiensi kerja, peningkatan akurasi atau kualitas hasil kerja, atau peningkatan dalam kemampuan menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah.

3. Peningkatan Kinerja Key Performance Indicators (KPIs): Mengukur apakah karyawan telah mencapai target KPI yang ditetapkan atau berhasil meningkatkan performa mereka dalam area yang ditentukan. Indikator ini dapat meliputi peningkatan penjualan, peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan pelanggan, atau peningkatan efisiensi operasional.

4. Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah: Mengukur apakah karyawan telah meningkatkan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah di lingkungan kerja. Indikator ini dapat mencakup kemampuan dalam menghadapi tantangan yang kompleks, mengambil keputusan yang tepat, atau menemukan solusi kreatif untuk masalah yang muncul.

5. Peningkatan Keterlibatan dan Retensi Karyawan: Mengukur apakah program pengembangan karyawan telah berdampak pada tingkat keterlibatan dan retensi karyawan. Indikator ini dapat

mencakup tingkat kepuasan kerja, tingkat partisipasi dalam program pengembangan, atau tingkat tinggal karyawan yang meningkat.

6. Peningkatan Pengakuan dan Peningkatan Karir: Mengukur apakah karyawan telah mengalami peningkatan dalam pengakuan atau promosi karir sebagai hasil dari pengembangan kinerja. Indikator ini dapat mencakup kenaikan pangkat, peningkatan tanggung jawab, atau penghargaan yang diterima.

Setiap organisasi dapat menentukan indikator pengembangan kinerja karyawan yang paling relevan dengan tujuan dan kebutuhan mereka. Penting untuk mengukur dan melacak indikator-indikator ini secara teratur untuk mengevaluasi keberhasilan program pengembangan karyawan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

## Metode Riset

### Metode Penelitian Kerja Praktik

Sumber data dalam pembuatan artikel merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penulisan pembuatan artikel. Oleh karena itu, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Dalam penulisan proposal laporan kerja praktek ini penulis menggunakan data primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang diberikan kepada pengumpul data. Didalam proposal laporan kerja praktek ini data primer yang diperoleh dari data hasil analisis mahasiswa melalui kegiatan yang mahasiswa lakukan di PT ERIKK KINGS

BERSAMA

#### 2. Data Sekunder

Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap beberapa buku dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan kegiatan, selain itu mahasiswa kerja praktek menggunakan data yang diperoleh dari internet dan data sekunder yang meliputi catatan, dokumen, dan file dari kantor PT ERIKK KINGS BERSAMA.

## Hasil dan Analisis

Hasil dari Kerja Praktik yang sudah diteliti oleh Praktikan adalah Berdasarkan pengamatan praktikan yang terjadi di lapangan, PT ERIKK KINGS BERSAMA sudah sangat baik menerapkan peraturan

tentang kedisiplinan karena pada PT ERIKK KINGS BERSAMA membuat peraturan jika ada yang telat masuk akan dikenakan potong gaji pada karyawan tersebut. Dan jika ada yang melanggar peraturan lain seperti menumpuk pekerjaan terus menerus, bolos kerja, pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan atau telat masuk terus menerus akan dikenakan SP 1 bahkan pemberhentian kerja

#### Tabel Profil Responden

Nama	Jabatan
OKY RASIANA	MANAGER FINANCE

##### a. Hasil Penelitian

#### Tabel Wawancara Hasil Penelitian

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa Kinerja Karyawan Menurut Bapak?	Kinerja karyawan menurut saya adalah sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai atau melebihi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan menghasilkan kualitas kerja yang baik, produktivitas yang tinggi, dan kontribusi positif terhadap keseluruhan pencapaian perusahaan.
2	Bagaimana Pengembangan Kinerja Karyawan Pada PT. ERIKK KINGS BERSAMA ?	Pengembangan kinerja karyawan pada PT. ERIKK KINGS BERSAMA dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, mentoring, penghargaan dan pengakuan, serta pemberian umpan balik secara teratur. Perusahaan juga mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan diri mereka sendiri.
3	Bagaimana Cara Mengembangkan Kinerja	Cara mengembangkan kinerja karyawan pada PT. ERIKK KINGS BERSAMA melibatkan langkah-langkah seperti menetapkan tujuan yang jelas,

	Karyawan Pada PT. ERIKK KINGS BERSAMA?	memberikan pelatihan yang relevan, memberikan dukungan dan bimbingan, serta memberikan umpan balik konstruktif. Perusahaan juga mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
4	Apa Hal Yang Membuat Perusahaan Mengatakan Karyawan Mempunyai Kinerja Yang Baik ?	Perusahaan mengatakan bahwa seorang karyawan memiliki kinerja yang baik jika mereka secara konsisten mencapai atau melebihi target kerja, menunjukkan kualitas kerja yang tinggi, memiliki sikap yang positif dan proaktif, serta berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan tim dan perusahaan secara keseluruhan.
5	Apa jenis program pengembangan kinerja yang telah diimplementasikan di PT. ERIKK KINGS BERSAMA, dan bagaimana efektivitasnya dievaluasi?	Di PT. ERIKK KINGS BERSAMA, beberapa jenis program pengembangan kinerja yang telah diimplementasikan termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, mentoring, program rotasi kerja, dan program pengakuan prestasi. Efektivitas program ini dievaluasi melalui survei kepuasan karyawan, pengukuran pencapaian tujuan, dan evaluasi kinerja secara berkala.
6	Apakah PT ERIKK KINGS BERSAMA menyediakan jemputan bagi karyawan untuk meminimalisir karyawan yang terlambat?	Kami tidak menyediakan jemputan disini, kami hanya memberi uang transportasi
7	Apa jenis program pengembangan kinerja yang telah diimplementasikan di PT. ERIKK	Perusahaan menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Ini dapat meliputi pelatihan teknis,

	KINGS BERSAMA, dan bagaimana efektivitasnya dievaluasi?	pelatihan kepemimpinan, pelatihan komunikasi, atau pelatihan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan individu dan perusahaan
8	Bagaimana proses identifikasi kebutuhan pengembangan kinerja karyawan dilakukan di PT. ERIKK KINGS BERSAMA?	Dilakukan evaluasi kinerja secara periodik yang melibatkan penilaian dari atasan dan self-assessment oleh karyawan itu sendiri
9	Sistem absensi seperti apa yang digunakan pada PT ERIKK KINGS BERSAMA	Absensi di kita menggunakan Fingerprint
10	Menurut Bapak bagaimana peraturan yang berlaku di PT ERIKK KINGS BERSAMA?	Sejauh ini peraturan disini sudah sangat baik

#### b. Pembahasan

Disiplin berasal dari bahasa latin Discere yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata Disciplina yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua, disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Perkataan disiplin mempunyai arti latihan dan ketaatan kepada aturan. Dengan melaksanakan disiplin, berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha. Kemauan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin, akan melahirkan mental yang kuat dan tidak mudah menyerah walaupun dalam keadaan sulit.

Kedisiplinan merupakan satu faktor penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena semakin baik disiplin pegawai, semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, MSi (1996:59), kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan,



semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin kerja pada PT Jasa Kawan Indonesia adalah suatu hal yang sangat penting di dalam dunia kerja agar PT Jasa Kawan Indonesia dapat mencapai kesuksesan dan keberhasilan, karena kesuksesan dan keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sikap disiplin karyawan-karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan di PT Jasa Kawan Indonesia. Di setiap perusahaan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan dan jika ada yang melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin pada aturan yang telah dibuat oleh PT Jasa Kawan Indonesia.

Hasil dari penelitian yang sudah diteliti oleh Praktikan adalah Berdasarkan

pengamatan praktikan yang terjadi di lapangan, PT Jasa Kawan Indonesia sudah sangat baik menerapkan peraturan tentang kedisiplinan karena pada PT Jasa Kawan Indonesia membuat peraturan jika ada yang telat masuk akan dikenakan potong gaji pada karyawan tersebut. Dan jika ada yang melanggar peraturan lain seperti menumpuk pekerjaan terus menerus, bolos kerja, pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan atau telat masuk terus menerus akan dikenakan SP 1 bahkan pemberhentian kerja.

### **Kesimpulan**

1. PT ERIKK KINGS BERSAMA mengakui pentingnya pengembangan kinerja karyawan sebagai bagian dari strategi bisnis mereka

Perusahaan ini telah mengadopsi berbagai metode pengembangan kinerja, termasuk pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan.

2. PT ERIKK KINGS BERSAMA telah memberikan perhatian khusus pada identifikasi kebutuhan pengembangan individual karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen perusahaan secara teratur melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan rencana tindakan yang sesuai. Dengan melakukan pengembangan kinerja karyawan,

PT ERIKK KINGS BERSAMA telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

### Daftar Pustaka

- Mitchell, D. R. (2008). What really works in special and inclusive education: using evidence-based teaching strategies. London ; New York: Routledge.
- Armstrong, A. C., Armstrong, D., & Spandagou, I. (2010). Inclusive education: international policy and practice. Los Angeles: SAGE.
- Effendi, S. (1982). Unsur-unsur penelitian ilmiah. Dalam Masri, S (Ed.). Metode penelitian survei. Jakarta: LP3ES.
- Rohmah, I. (2017). Classroom Interaction in English Language Class for Students of Economics Education. Arab World English Journal, 8(2), 192–207.  
<https://doi.org/10.24093/awej/vol8no2.14>
- Caldarella, P., Sabey, C. V., & Griffin, A. A. (2017). The effects of a buddy bench on elementary students solitary behavior during recess. Lnternational Electronic Journal of Elementary Education, 10(1), 27–36. <https://doi.org/10.26822/iejee.2017131884>.
- Wolchik, S. A., West, S. G., Sandler, I. N., Tein, J., Coatsworth, D., Lengua, L., et al. (2000). An experimental evaluation of theory based mother and mother-child programs for children of divorce Journal of Consulting and Clinical Psychology, 68(5), 843-856.
- Nadhir, M. (2017, November 10). Kompas.com (jika online, ditambahkan dengan alamat website-nya)
- Helza, Y. (2016). Peningkatan kemampuan membaca siswa melalui metode Card Sort pada mata pelajaran Bahasa Indonesia kelas I MI Miftahul Falah Bekasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Slamet Suyanto. (2009). Keberhasilan sekolah dalam ujian nasional ditinjau dari organisasi belajar. Disertasi, tidak dipublikasikan. Universitas Negeri Jakarta.
- Paidi. Urgensi pengembangan kemampuan pemecahan masalah dan metakognitif siswa SMA melalui pembelajaran biologi. Prosiding, Seminar dan Musyawarah Nasional MIPA, 2008. Yogyakarta: FMIPA Universitas Negeri Yogyakarta.
- White H. 2007. Problem-based learning in introductory science across disciplines. Retrieved October 4, 1999 from <http://www.udel.edu/chem/white/finalrpt.html>.
- Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan inklusif