



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi**  
**di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia**

Skripsi

Oleh

Shyania Lorraine Ferdhian

2017320061

Bandung

2021



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 3095/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2019*

**Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi**  
**di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia**

Skripsi

Oleh

Shyania Lorraine Ferdhian

2017320061

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Program Studi Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

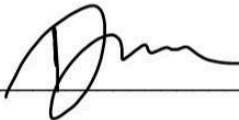
Nama : Shyania Lorraine Ferdhian  
Nomor Pokok : 2017320061  
Judul : Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Kamis, 15 Juli 2021  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**


**Ketua sidang merangkap anggota**

Daniel Hermawan, S.AB., M.Si., MBA.

: 

**Sekretaris**

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si.

:   
22 Juli 2021

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Shyania Lorraine Ferdhian

NPM : 2017320061

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi di  
PT.Dwihandal Hadetrada Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 08 Juli 2021



Shyania Lorraine Ferdhian

## ABSTRAK

Nama : Shyania Lorraine Ferdhian

NPM : 2017320061

Judul : Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia, Bandung

---

Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah alat yang efektif dalam memotivasi, mengawasi, dan mengarahkan karyawan dalam melakukan tugasnya. Selain itu, penilaian kinerja juga berfungsi untuk menunjukkan tugas, tanggung jawab, hasil pekerjaan, serta perilaku terhadap rekan sekerja di perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja dapat membantu perusahaan untuk mengetahui kinerja dan produktivitas masing-masing karyawan, juga dapat menjadi salah satu aspek bagi perusahaan untuk membuat keputusan seperti pemberian kompensasi dan pengembangan jenjang karir karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang sistem penilaian kinerja karyawan bagian produksi di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia yang sistematis dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia di perusahaan dengan lebih baik.

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode penelitian survei, sedangkan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dimana penulis mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data untuk menghasilkan gambaran dari permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan masih bersifat informal dan belum sistematis. Maka dari itu, penulis mengusulkan rancangan sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *graphic rating scale* dengan aspek-aspek yang dijadikan dasar penilaian adalah aspek kehadiran, sikap dan perilaku, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Setiap indikator dari aspek penilaian memiliki standar penilaian masing-masing. Penilaian akan dilakukan oleh atasan langsung karyawan sebagai penilai 1 dan atasan langsung penilai 1 sebagai penilai 2 dengan periode pelaksanaan setiap enam bulan sekali yaitu pada periode Januari-Juli atau Juli-Januari.

Saran penulis untuk PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia adalah melakukan uji coba penilaian kinerja karyawan dengan terlebih dahulu melakukan sosialisasi dan pelatihan menggunakan sistem penilaian kinerja yang telah disusun oleh penulis, serta menambah seorang penilai agar hasil penilaian lebih objektif, adil, dan transparan.

Kata kunci: Sistem penilaian Kinerja, penilaian kinerja karyawan, metode *graphic rating scale*

## ABSTRACT

Name : Shyania Lorraine Ferdhian

NPM : 2017320061

Title : *Design of Employee Performance Assessment System for Production Division at PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia, Bandung*

---

*Employee performance appraisal is an effective tool in motivating, supervising, and directing employees in performing their duties. In addition, performance appraisal also serves to indicate duties, responsibilities, work results, and behavior towards co-workers in the company. The results of the performance appraisal can help companies to determine the performance and productivity of each employee, it can also be an aspect for companies to make decisions such as providing compensation and developing employee career paths.*

*The purpose of this research is to design a systematic employee performance appraisal system according to the company's needs for employees of the production division at PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia, so the companies can manage human resources in their companies well.*

*In conducting the research, researcher uses survey research method, while the data collection technique is by interview and observation. This research uses descriptive analysis, where the researcher collect, process, and analyze data to produce an overview of the problems that occur in the company.*

*The results of the study indicate that companies in carrying out employee performance appraisals are still informal and not systematic. Therefore, the researcher propose the design of an employee performance appraisal system using the graphic rating scale method with aspects that are used as the basis for the assessment are aspects of attendance, attitudes and behavior, quality of work, and quantity of work. Each indicator of the assessment aspect has its own assessment standard. The assessment will be rated by two appraisers, the employee's head supervisor and the appraiser's head manager, with the implementation period every six months or in the January-July or July-January period.*

*The researcher suggest PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia to do a trial of employee performance appraisal by socializing and training first using the system that has been arranged by the researcher, and adding another appraiser so that the assessment results will be more objective, fair, and transparent..*

*Keywords: Performance appraisal system, employee performance appraisal, Graphic rating scale methods*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan rahmat, serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Dwihandal Hadetrada Indonesia, Bandung” dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis sangat bersyukur atas bantuan, perhatian, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orangtua dan kedua kakak penulis yang telah memberikan doa, dukungan, semangat, perhatian, serta kasih sayang kepada penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra.,M.Si., selaku dosen pembimbing dan dosen wali yang telah meluangkan banyak waktu di tengah-tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta dukungan kepada penulis sejak awal penulisan dimulai hingga pada berakhirnya skripsi ini.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Dr. Maria Widyarini, MT., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

5. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak David dan Bapak Michael, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT Dwihandal Hadetrada Indonesia dengan sangat kooperatif dalam membantu penulis mengumpulkan informasi untuk pembuatan skripsi ini.
8. Angelica Grace, Rebecca Imleda, Siti Sabila, dan Christine Puji selaku teman dekat dan teman seperjuangan penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini selesai.
9. Audrey A. Kintadjaja, Marsha Deborah, Olga Victoria, Nathania Reyna, Andre Lee, Niko Sutanto, Ricky Renaldy, Yoas Panggawa, Raymond Firmanto, dan Nico Larson selaku sahabat SMA penulis yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Michaela Zaretta dan Fransisca Margaretha selaku teman dekat sejak SMA yang menjadi tempat penulis untuk berbagi cerita dan melepas penat.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis semasa perkuliahan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan dalam proses penyusunan maupun penyajiannya. Oleh karena itu,



penulis sangat terbuka dalam menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, 30 Juni 2021

Shyania Lorraine Ferdhian

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Permasalahan .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Objek Penelitian .....	5
1.4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	5
1.4.2 Visi dan Misi .....	6
1.4.3 Struktur Organisasi .....	6
1.4.4 Kegiatan Produksi .....	10
1.4.5 Hasil Produksi .....	12
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODOLOGI .....	14

2.1	Teori dan Konsep yang relevan.....	14
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2	Kinerja.....	14
2.1.3	Penilaian Kinerja.....	15
2.1.3.1	Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.1.3.2	Asas-asas Penilaian Kinerja .....	20
2.1.3.3	Komponen Penilaian Kinerja .....	21
2.1.3.4	Metode Penilaian Kinerja.....	23
2.1.3.5	Kendala Penilaian Kinerja.....	26
2.1.3.6	Penilai Kinerja.....	27
2.1.3.7	Waktu Penilaian Kinerja .....	28
2.1.3.8	Formulir Penilaian.....	29
2.1.3.9	Standar Penilaian Kinerja.....	29
2.1.3.10	Syarat Penilaian Kinerja.....	32
2.2	Theoretical Framework.....	33
2.2.1	Model Penelitian .....	33
2.2.2	Operasionalisasi Variabel.....	34
2.3	Metodologi.....	35
2.3.1	Jenis Penelitian.....	35
2.3.2	Metode Penelitian.....	35

2.3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	36
2.3.4 Instrumentasi Penelitian.....	37
<b>BAB III HASIL TEMUAN.....</b>	<b>38</b>
3.1 Hasil.....	38
3.1.1 Penilaian Kinerja Saat Ini.....	40
3.1.2 Usulan Rancangan Penilaian Kinerja.....	41
3.2 Pembahasan Hasil.....	58
3.3 Temuan .....	60
<b>BAB IV KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI.....</b>	<b>62</b>
4.1 Kesimpulan.....	62
4.2 Rekomendasi .....	63
4.3 Implikasi .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Organisasi PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia .....	7
Gambar 1.2 Proses <i>Mixing</i> .....	10
Gambar 1.3 Proses <i>Blowing</i> .....	11
Gambar 1.4 Proses <i>Cutting</i> .....	11
Gambar 1.5 Gudang barang jadi .....	12
Gambar 2.1 Contoh Formulir Penilaian Kinerja Karyawan.....	29
Gambar 2.2 Model Penelitian .....	34
Gambar 3.1 <i>Flowchart</i> Proses Produksi.....	39
Gambar 3.2 Bagan Proses Penilaian Kinerja Karyawan .....	51

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data jumlah karyawan PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia .....	6
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel .....	35
Tabel 3.1 Keterangan Skala Penilaian .....	50
Tabel 3.2 Rekomendasi berdasarkan skala .....	53
Tabel 3.3 Standar Penilaian Kinerja untuk Nilai Akhir .....	54
Tabel 3.4 Standar Penilaian Untuk Aspek Kehadiran dan Sikap & Perilaku .....	56
Tabel 3.5 Standar Penilaian Untuk Aspek Hasil Kerja .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara .....	68
Lampiran 2. Hasil Wawancara .....	69
Lampiran 3. Form Penilaian Karyawan .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan bisnis antar perusahaan di Indonesia semakin meningkat dan ketat seiring dengan perkembangan zaman. Hal ini mengakibatkan perusahaan untuk harus terus berinovasi mengembangkan produk-produknya mengikuti perkembangan zaman agar dapat bertahan dalam persaingan. Begitu juga dengan persaingan pada perusahaan-perusahaan di industri plastik yang semakin ketat.

Menurut Asosiasi Industri Plastik Indonesia (Inaplas), industri plastik akan terus bertumbuh sekitar 6% per tahunnya hingga tahun 2030 walaupun muncul peraturan-peraturan yang dapat memberatkan industri. Selain itu, Fajar Budiyo selaku Sekretaris Jenderal Inaplas memperkirakan bahwa produksi plastik di dalam negeri kemungkinan akan tumbuh 5,2% karena adanya dorongan dari beberapa faktor, salah satunya dari industri makanan dan minuman yang bertumbuh 8,9% (Arief, 2019). Untuk bertahan dalam persaingan di industri ini, perusahaan dapat mengembangkan produknya dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan konsumennya. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan dan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan yang membantu menjalankan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Ziyae, 2016, p. 229).



Karyawan sebagai SDM adalah satu-satunya sumber yang memiliki potensi seperti akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya, yang dapat memberikan pengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Sutrisno, 2016, p. 3). Karyawan bagi perusahaan merupakan aset yang paling berharga dan dapat membawa keberhasilan jika perusahaan memanfaatkan produktivitas karyawan sebagai tujuan utama (Fallon Jr. & McConnell, 2007, pp. 3-4). Tanpa ada sumber daya manusia, organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2016, p. 3).

Dalam menjalankan usahanya, setiap perusahaan pasti mengharapkan hasil kinerja yang maksimal dari karyawannya. Hasil kinerja para karyawan tersebut dapat menjadi salah satu aspek bagi perusahaan untuk membuat keputusan sehubungan dengan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan (Sutrisno, 2016, p. 149). Perusahaan mengumpulkan data-data yang dapat menghasilkan informasi mengenai seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan dengan menerapkan pendekatan penilaian kinerja karyawan (Perkins, 2018, p. 294).

Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah alat yang efektif dalam memotivasi, mengawasi serta mengarahkan karyawan dalam melakukan tugasnya. Selain itu penilaian kinerja juga berfungsi untuk menunjukkan hasil pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab dengan hal-hal yang berkaitan dengan *job description*, serta perilaku terhadap rekan kerja di perusahaan (Szabó, Marková, Míkva, & Vaňová, 2018, pp. 65-66). Hasil dari penilaian tersebut dapat membantu perusahaan untuk mengetahui kinerja dan produktivitas masing-masing karyawan untuk dibandingkan dengan karyawan lainnya (Sorooshian, Aziz, Ahmad, Jubidin, &

Mustapha, 2016, p. 124). Tidak hanya menilai prestasi kinerja karyawan, penilaian kinerja juga bermanfaat dalam pemberian kompensasi dan pengembangan jenjang karir karyawan (Widyaningrum, 2019, p. 114).

Penilaian kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan perusahaan merancang sistem penilaian kinerja dengan menyesuaikan pada tingkat pengaruh pribadi penilai dengan yang karyawan yang akan dinilai sesuai dengan kriteria evaluasi perusahaan (Sharma & Sharma, 2017, p. 686). Sistem penilaian kinerja umumnya dilakukan secara rutin agar dapat selalu ditinjau dan dievaluasi kinerja karyawan secara individu (Widyaningrum, 2019, p. 114).

PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia (DHI) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri plastik dengan memproduksi kantong plastik jenis HD dan PE yang didirikan pada tahun 2016. Perusahaan ini merupakan bisnis keluarga yang masih tergolong baru. Saat ini perusahaan DHI memiliki 127 karyawan yang terbagi ke dalam beberapa bagian, seperti manajer operasional, administrasi, *sales*, dan bagian mesin *mixing*, *blowing*, *cutting*, dan *pond*, serta *packing* dan gudang.

Dikarenakan perusahaan masih tergolong kecil dan baru, pihak perusahaan memilih untuk mengelola perusahaannya sendiri tanpa memperkerjakan pekerja profesional, termasuk dalam mengelola karyawannya. Akibatnya sering kali terjadi masalah-masalah kecil yang ditimbulkan oleh karyawan bagian produksi, seperti ceroboh dalam mencampurkan bahan baku sehingga tidak sesuai dengan komposisi yang seharusnya, memproduksi produk plastik dengan warna, ukuran, atau

ketebalan yang tidak sesuai dengan permintaan pelanggan, serta kualitas plastik yang dihasilkan kurang sesuai standar perusahaan sehingga harus dilakukan *recycle*. Dalam menangani hal tersebut, perusahaan menilai kinerja karyawannya dengan mengobservasi karyawan-karyawan terutama yang sering melakukan kesalahan. Selain itu, faktor lain dalam penilaian yang dilakukan perusahaan adalah melihat kedisiplinan melalui daftar absensi sebagai tahap terakhir untuk mempertimbangkan kelanjutan kerja karyawan.

Penilaian kinerja yang dilakukan PT. DHI masih berdasarkan subjektivitas dan belum memiliki sistem penilaian yang dapat menggambarkan hasil kinerja masing-masing karyawan yang dapat digunakan perusahaan untuk dianalisis. Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia”.

## **1.2 Identifikasi Permasalahan**

Sebuah perusahaan memerlukan alat untuk mengetahui produktivitas kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara jelas dan tidak hanya berdasarkan hasil observasi. Penilaian kinerja yang dilakukan PT. DHI masih berdasarkan subjektivitas serta belum memiliki sistem penilaian yang dapat menggambarkan hasil kinerja masing-masing karyawan untuk dapat dianalisis oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan memerlukan sistem penilaian karyawan yang dapat menghasilkan seluruh data kinerja karyawan untuk digunakan dalam analisis.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana rancangan sistem penilaian kinerja karyawan bagian produksi di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah merancang sistem penilaian kinerja karyawan bagian produksi di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia.

### **1.4 Objek Penelitian**

#### **1.4.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia (DHI) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri plastik yang memproduksi kantong plastik dengan jenis HD dan PE. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 oleh kedua orang pendiri, yaitu Himawan Gunawan dan David Ferdhian. Lokasi PT. DHI terletak di Komplek Industri De Primaterra Kav. D2, Jalan Raya Sapan, Gedebage, Bandung.

Sebelum PT. DHI didirikan, kedua pendiri tersebut menjalankan usaha di bidang pembuatan mesin potong untuk plastik. Beberapa tahun kemudian, tepatnya pada tahun 2016, mereka memperluas dan mengubah fokus kegiatan usahanya menjadi produksi kantong plastik yang dijual dan dipasarkan dengan merek REA.

Saat ini perusahaan DHI memiliki 127 karyawan yang terbagi ke dalam beberapa bagian, seperti manajer operasional, administrasi, sales, dan bagian mesin mixing, blowing, cutting, dan pond, serta packing dan gudang. Berikut jumlah karyawan pada masing-masing jabatan:

<b>Jumlah Karyawan di PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia, Bandung</b>	
Manajer Operasional	1 orang
Staf Administrasi	8 orang
<i>Salesman</i>	2 orang
Kepala Produksi	5 orang
Staf Produksi	111 orang
<b>Total</b>	<b>127 orang</b>

Tabel 1.1 Data jumlah karyawan PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia

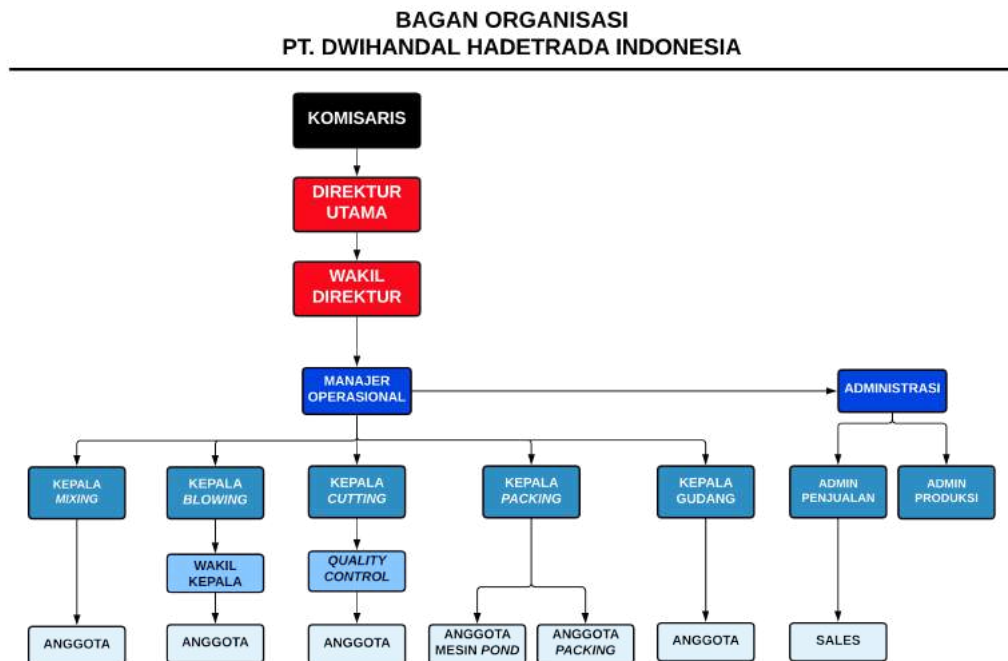
#### 1.4.2 Visi dan Misi

- Visi
 

Menjadi perusahaan plastik yang terdepan dan terpercaya dalam segi kualitas dan pelayanan terhadap konsumen
- Misi
  - Meningkatkan standar produksi dan kualitas produk
  - Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen
  - Melatih sumber daya manusia yang terampil dan handal
  - Menggunakan sistem informasi dan teknologi terkini dalam kegiatan produksi dan distribusi

#### 1.4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi di perusahaan DHI dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Bagan Organisasi PT. Dwihandal Hadetrada Indonesia

Dari struktur organisasi tersebut, masing-masing jabatan di setiap divisi memiliki *job description* yang berbeda untuk mendukung kegiatan-kegiatan produksi di perusahaan. Berikut uraian tugas dari masing-masing jabatan yang terdapat dalam bagan struktur organisasi PT. DHI:

#### 1. Direktur Utama

- Memimpin dan membuat kebijakan-kebijakan di dalam perusahaan
- Bertanggung jawab secara penuh terhadap jalannya perusahaan
- Mengkoordinasikan dan mengawasi setiap kegiatan yang terdapat di dalam perusahaan
- Merencanakan dan menentukan tujuan yang akan dicapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek

- Menciptakan inovasi produk baru
- Menjaga hubungan dengan pelanggan

## 2. Wakil Direktur

- Membantu Direktur Utama dalam menjalankan perusahaan, mengkoordinasikan dan mengawasi setiap kegiatan yang terdapat di dalam perusahaan
- Mengatur dan bertanggung jawab terhadap operasional sehari-hari
- Mengawasi dan mengontrol kegiatan operasional sehari-hari
- Membuat laporan sebagai bentuk pertanggung-jawaban kepada Direktur Utama

## 3. Manajer Operasional

- Mengawasi kegiatan proses produksi yang berlangsung di lapangan
- Memastikan seluruh kegiatan proses produksi berjalan dengan lancar
- Membuat laporan atas seluruh kegiatan proses produksi untuk dipertanggungjawabkan kepada Wakil Direktur
- Memeriksa hasil produksi

## 4. Admin Penjualan

- Menerima pesanan pelanggan
- Melakukan dan melaporkan pencatatan barang masuk dan barang keluar setiap harinya
- Melakukan *stock opname* barang di gudang barang jadi secara berkala

## 5. Admin Produksi

- Melakukan dan melaporkan pencatatan bahan baku yang masuk dan bahan baku yang keluar
- Melakukan *stock opname* bahan baku secara berkala

#### 6. Sales

- Melakukan penjualan dengan menawarkan produk kepada pelanggan
- Menguasai pengetahuan mengenai produk secara spesifik untuk ditawarkan kepada pelanggan
- Melakukan kunjungan berkala ke toko-toko yang memiliki potensi untuk *reorder*
- Menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan agar pelanggan melakukan *reorder* produk
- Menjamin kepuasan pelanggan dan meminta *feedback* atas pelayanan penjualan kepada pelanggan.

#### 7. Kepala bagian *Mixing, Blowing, Cutting, dan Packing*

- Memimpin dan bertanggung jawab terhadap jalannya kegiatan pada masing-masing divisi
- Mengawasi jalannya kegiatan pada masing-masing divisi
- Memberikan arahan kepada anggota masing-masing terhadap tugas yang harus dilakukan
- Memberikan laporan kepada manajer operasional jika terdapat kendala

#### 8. Kepala Gudang

- Melakukan *stock opname* barang yang terdapat di gudang
- Mengambil dan menyediakan barang yang dipesan oleh pelanggan



#### 9. Staf bagian *Mixing, Blowing, Cutting, dan Packing*

- Melakukan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan oleh kepala bagian masing-masing
- Membuat dan memberikan laporan kepada kepala bagian masing-masing terkait dengan kegiatan yang telah dilakukan

#### 1.4.4 Kegiatan Produksi

Dalam memproduksi produk-produknya, alur proses yang dilakukan oleh PT. DHI adalah sebagai berikut:

##### 1. Proses *Mixing*

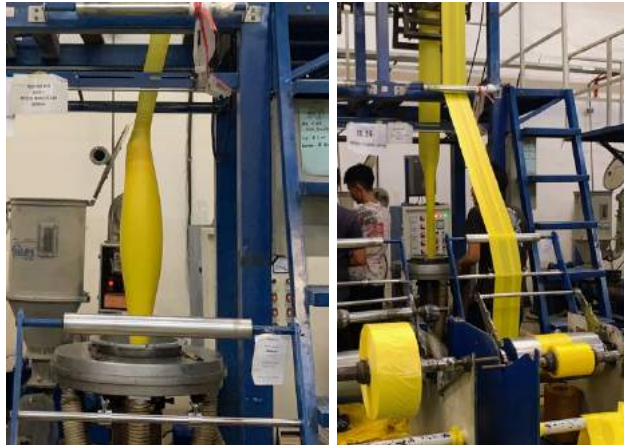
Tahap awal dalam memproduksi kantong plastik yaitu mempersiapkan bahan baku berupa biji plastik yang akan dipergunakan, lalu campurkan sesuai dengan komposisi yang telah ditetapkan.



Gambar 1.2 Proses *Mixing*

##### 2. Proses *Blowing*

Setelah mencampurkan biji plastik sesuai komposisi yang ditetapkan, biji plastik akan dimasukkan ke dalam mesin tiup yang bersuhu panas untuk diolah menjadi barang setengah jadi yaitu plastik dalam bentuk rol-an.



Gambar 1.3 Proses *Blowing*

3. Proses *Cutting*

Langkah selanjutnya yaitu memasukkan barang setengah jadi yang berbentuk rol-an tersebut ke dalam mesin *cutting* untuk dipotong agar menghasilkan plastik dengan berbagai ukuran sesuai dengan kebutuhan atau permintaan pelanggan.



Gambar 1.4 Proses *Cutting*

4. Proses *Pond*

Proses ini hanya dilakukan untuk kantong keresek, dimana setelah melewati proses *cutting* akan dilanjutkan dengan memasukkan kantong keresek ke

mesin *pond* untuk diberi lubang pada bagian atas sebagai pegangan kantong kereseck.

5. Proses *Packing*

Setelah melewati seluruh proses di atas, kantong plastik dan kereseck yang telah jadi akan dikemas ke dalam plastik *packing* dan dimasukkan ke dalam karung *packing*.

6. Proses Penyimpanan ke Gudang Barang Jadi

Plastik yang dimasukkan ke dalam plastik kemasan dan telah dimasukkan ke dalam karung *packing* akan disimpan ke gudang barang jadi dan siap untuk dikirimkan ke pelanggan.



Gambar 1.5 Gudang barang jadi

#### 1.4.5 Hasil Produksi

Produk-produk hasil produksi PT. DHI yang dijual dan dipasarkan dengan merek “REA”, diantaranya adalah:

- Kantong kereseck

Kantong keresek yang diproduksi terbagi ke dalam dua model, yaitu HD Keresek (kantong keresek biasa) dan HD Plong (kantong keresek plong) dengan 16 varian warna dan beberapa ukuran yang berbeda. Kantong keresek dengan jenis HD ini umumnya dipergunakan sebagai kemasan *packing* untuk barang ataupun pakaian.

- Plastik HD tipis

Plastik HD tipis merupakan plastik yang biasanya digunakan sebagai pembungkus makanan dan minuman, serta tahan panas atau anti panas.

- Plastik PE

Plastik PE merupakan plastik dengan jenis bahan Polymailer. Produk yang diproduksi menggunakan jenis PE adalah PE Plong, PE Gunung, dan yang terbaru ada Plastape yaitu plastik untuk *packing* barang yang dilengkapi dengan lem perekat di bagian atasnya.