



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

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT No. 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/N/2023

Analisis Sistem Penilaian Kinerja pada PT. Galic Artabahari

Skripsi

Oleh

Gabrielle Iblelena Handjaja

6082001031

Bandung

2024



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

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT No. 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

Analisis Sistem Penilaian Kinerja pada PT. Galic Artabahari

Skripsi

Oleh

Gabrielle Iblelena Handjaja

6082001031

Pembimbing

Marihot Tua Efendi H, Drs., M.Si.

Bandung

2024

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



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Gabrielle Iblelena Handjaja
Nomor Pokok : 6082001031
Judul : Analisis Sistem Penilaian Kinerja pada PT. Galic Artabahari

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 30 Januari 2024
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

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

Sekretaris

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. :

Anggota

Roni Tua, S.IP., M.T. :

Mengesahkan,
Pj. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Orpha Jane, S.Sos., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Gabrielle Iblelena Handjaja
NPM : 6082001031
Jurusan/Program Studi : Administrasi Bisnis Program Sarjana
Judul : Analisis Sistem Penilaian Kinerja pada PT. Galic
Artabahari

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah yang berlaku.

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, 4 Januari 2024



Handwritten signature of Gabrielle Iblelena Handjaja.

Gabrielle Iblelena Handjaja

ABSTRAK

Nama : Gabrielle Iblelena Handjaja
NPM : 6082001031
Judul : Analisis Sistem Penilaian Kinerja pada PT. Galic Artabahari

Sistem penilaian merupakan suatu hal yang penting. Hal ini dikarenakan, perusahaan membutuhkan karyawan untuk tetap selalu mengutamakan potensi kinerja mereka, agar karyawan bisa semakin mampu turut serta membantu perusahaan, semaksimal mungkin. Maka dari itu, sistem dan proses penilaian yang adil, efektif dan efisien, sangat dibutuhkan, terutama di PT. Galic Artabahari.

PT. Galic Artabahari adalah sebuah perusahaan produksi rumput laut berlokasi di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Penelitian ini berfokus pada sistem penilaian yang digunakan, sebagai salah satu alat penunjang keberlangsungan PT. Galic Artabahari. Sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh perusahaan adalah sistem penilaian *Top-Down performance appraisal* dengan cara observasi dan terjun langsung ke lapangan untuk mengamati, seberapa jauh karyawan mampu mengembangkan dirinya sendiri baik bagi sesama rekan kerja, maupun antara atasan dan bawahan.

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah lebih jauh, apakah sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh PT. Galic Artabahari merupakan suatu sistem penilaian kinerja yang sudah baik, dan fungsional bagi perusahaan. Selain itu, penelitian ini ditujukan untuk pada akhirnya perusahaan bisa lebih efektif lagi dalam melakukan sistem penilaian, dan bisa memberikan feedback kembali kepada karyawan ternilai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi dokumen, dimana penulis menelaah dan menganalisis lebih dalam lagi dokumen penilaian yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan penilaian kepada karyawan yang bekerja selama rentang waktu tertentu. Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, PT. Galic Artabahari sudah cukup mampu menyusun sistem penilaian yang bisa memperdalam pemahaman perusahaan, terkait karyawan ternilai yang bersangkutan. Indikator yang digunakan dalam sistem penilaian sudah cukup memberikan gambaran dan penilaian yang sesuai dengan kinerja yang selama ini karyawan ternilai lakukan selama bekerja di PT. Galic Artabahari.

Kata kunci : Kinerja, sistem penilaian, efektifitas, karyawan

ABSTRACT

*Name : Gabrielle Iblelena Handjaja
NPM : 6082001031
Title : Performance Evaluation Analysis at PT. Galic Artabahari*

The performance evaluation system is a crucial aspect. This is because companies require employees to consistently prioritize their performance potential, enabling them to contribute as effectively as possible to the company. Therefore, a fair, effective, and efficient evaluation system and process are highly needed, especially at PT. Galic Artabahari.

PT. Galic Artabahari is a seaweed production company located in Bekasi Regency, West Java. This research focuses on the evaluation system used, as one of the supporting tools for the sustainability of PT. Galic Artabahari. The performance appraisal system utilized by the company is a Top-Down Performance Appraisal system, conducted through observation and direct field engagement to assess how well employees can develop themselves, both for their colleagues and in interactions with superiors and subordinates.

The aim of this research is to further examine whether the performance evaluation system used by PT. Galic Artabahari is effective and functional for the company. Additionally, the study is intended to help the company become more effective in conducting performance evaluations and providing constructive feedback to the assessed employees.

The research methodology employed is the document study method, where the author delves deeper into the evaluation documents used by the company to assess employees over a specific period. Based on the analysis conducted, PT. Galic Artabahari has been able to develop an evaluation system that enhances the company's understanding of the assessed employees. The indicators used in the evaluation system provide a comprehensive overview and assessment that aligns with the performance of the employees during their tenure at PT. Galic Artabahari.

Keywords: *Performance, evaluation system, effectiveness, employees.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Penilaian Kinerja pada PT. Galic Artabahari”. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk menempuh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, yang dimana kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman penulis yang masih sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan penulis harapkan untuk kemajuan penulis dimasa yang akan mendatang. Skripsi ini dapat terselesaikan tentu dari bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat :

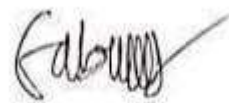
1. Tuhan Yesus Kristus karena dengan segala berkat, kesempatan, dan bimbinganNya, penulis bisa menyelesaikan rangkaian persiapan skripsi dari awal hingga akhir dengan lancar.
2. Ibu Fifi Helena Gani selaku Direktur Utama PT. Galic Artabahari dan Ibu Ariyanti Sungkono selaku Direktur Operational PT. Galic Artabahari yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian.
3. Ibu Aeni selaku HRGA Manager PT. Galic Artabahari yang telah mendampingi dan meluangkan waktu selama proses penulis melakukan penelitian di PT. Galic Artabahari.

4. PT. Galic Artabahari selaku, selaku perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, serta karyawan PT. Galic Artabahari yang bersedia berdiskusi sebagai narasumber penelitian. Terima kasih sudah memberikan banyak bantuan serta informasi terkait data data yang dibutuhkan penulis sebagai bahan dasar penyusunan skripsi.
5. Keluarga terkhusus papa, mama, dedek yang selalu memberikan dukungan dari awal kuliah, pelaksanaan magang, hingga persiapan dan pelaksanaan skripsi, sehingga penulis bisa berjalan dengan lancar dan termotivasi dengan baik.
6. Bapak Marihot Tua Efendi H, Drs., M.Si selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, pikiran, ide, gagasan, yang mampu membantu serta menunjang penulis agar bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Seluruh dosen Mata Kuliah Administrasi Bisnis dan dosen Mata Kuliah Umum Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang membantu penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan.
8. Sahabat penulis : Catherine Endhita, Ovie Vieira dan Gratia Patrecia, yang memberikan banyak dukungan selama masa masa perkuliahan dan persiapan serta penyusunan skripsi. Terima kasih telah menemani penulis selama masa perkuliahan dan memberikan banyak dukungan dan semangat di setiap kondisi penulis.
9. Gisela Devina, Alfonso Steven, Bintang Bayudara, Regina Rosari dan Nicholaus Alphadimas, yang telah memberikan banyak dukungan, bantuan,

dan penyemangat selama masa perkuliahan dan proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah menemani, memberikan banyak semangat dan rekomendasi untuk penulis.

10. Seluruh mahasiswa Administrasi UNPAR angkatan yang selama ini membantu penulis dalam menjalani masa kuliah dan kegiatan kampus lainnya.
11. Gabrielle Iblelena Handjaja, diri saya sendiri, yang sudah bertahan hingga saat ini, menjalani masa perkuliahan dari awal kuliah hingga proses penyelesaian skripsi. Terima kasih sudah selalu berusaha, bersemangat, bahagia, mencintai diri sendiri dan menjalani perkuliahan dengan segala permasalahan yang ada. Semoga kedepannya bisa lebih membanggakan lagi.

Bandung, 4 Januari 2024



Gabrielle Iblelena Handjaja

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PERMASALAHAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Permasalahan.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Objek Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI DAN METODOLOGI	11
2.1 Kinerja.....	11
2.2 Evaluasi.....	12
2.3 Penilaian Kinerja.....	12
2.4 Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	14
2.5 Instrumen Penilaian Kinerja.....	19
2.7. Indikator Kinerja.....	25
2.8 Klasifikasi ukuran kinerja.....	29
2.9 Metode Pengukuran Kinerja.....	30
2.10 Membangun Kinerja Karyawan.....	31
2.11 Metode Penilaian Kinerja.....	33
2.11 Metodologi Penelitian.....	39
BAB III HASIL PENELITIAN	42
3.1 Data karyawan yang bekerja.....	42
3.2 Analisis lembar penilaian.....	43
3.3 Temuan.....	59

KESIMPULAN AKHIR, REKOMENDASI DAN IMPLIKASI.....	63
4.1 Kesimpulan.....	63
4.2 Rekomendasi	64
4.3 Implikasi.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Business Process Mapping</i>	7
Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Galic Artabahari.....	8
Gambar 1.3 KPI <i>Marketing & Export Import</i>	9
Gambar 1.4 KPI <i>Laboratorium / Quality Control</i>	10
Gambar 1.5 KPI <i>Resource and Development</i>	10
Gambar 2.1 <i>Checklist Penilaian</i>	23
Gambar 2.2 Empat Tipe Ukuran Kinerja	29
Gambar 2.3 <i>Graphic Rating Scale Method</i>	33
Gambar 2.4 <i>Paired Comparison Method</i>	34
Gambar 2.5 <i>Forced Distribution Method</i>	35
Gambar 3.1 Waktu Karyawan Bekerja (Responden)	42
Gambar 3.2 Departemen Responden pada PT. Galic Artabahari.....	42
Gambar 3.3 Grafik : Kriteria Penilaian Kinerja	63
Gambar 3.4 Grafik : Umpan Balik Konstruktif.....	61
Gambar 3.5 Grafik : Insentif Penilaian Kinerja.....	61
Gambar 3.6 Grafik : Penilaian yang Akurat.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Deskriptor level kinerja dengan Angka dan Kata Sifat.....	21
Tabel 2.2 Critical Success Factor (CSF) Menentukan Indikator Kinerja.....	25
Tabel 2.3 Perspektif Pendekatan Balance Scorecard.....	31
Tabel 3.1 Lembar Penilaian Kinerja : Prestasi Kerja.....	44
Tabel 3.2 Lembar Penilaian Kinerja : Kepatuhan.....	53
Tabel 3.3 Lembar Penilaian Kinerja : Kepribadian	55
Tabel 3.4 Lembar Penilaian Kinerja : Kondite Karyawan	58

BAB I

PERMASALAHAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki sistem serta struktur tertentu, yang membantu mereka agar perusahaan bisa berjalan dengan baik. Dari struktur yang ada, masing masing pihak akan bertanggung jawab dengan sistem pekerjaan yang mereka jalankan. Sistem yang dibentuk merupakan sistem yang disepakati oleh banyak pihak sebelumnya. Oleh karena itu, pada dasarnya sistem ini disetujui oleh seluruh pihak perusahaan. Dengan sistem itu dirancang dan dibentuk, maka diharapkan agar perusahaan bisa semakin terbantu, dengan sistem yang dibentuk.

Sistem tersebutlah yang membantu perusahaan agar bisa berjalan dengan baik dan teratur. Hal inilah pula yang dibutuhkan dalam penilaian kinerja, pada setiap karyawan di perusahaan yang bersangkutan. Pada dasarnya, penilaian kinerja sendiri merupakan suatu hal yang membuat karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi, hal ini nantinya dilihat dari bagaimana hasil penilaian kinerja itu keluar nantinya. Dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja karyawan sendiri merupakan proses mengevaluasi karyawan mengenai perbandingan, antara pekerjaan yang mereka lakukan dalam rentang waktu tertentu, dengan apa yang dijadikan target oleh perusahaan sebenarnya.

Penilaian ini sendiri merupakan hal yang cukup krusial karena, hasil dari penilaian inilah yang membantu perusahaan dalam menentukan sistem penggajian, peningkatan karyawan, perkembangan perusahaan dan lain lain. Maka dari itu, sistem penilaian ini sendiri diharapkan bisa lebih efektif dan lebih fungsional lagi, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Setelahnya, perusahaan bisa menerapkan dan menggunakan sistem penilaian ini dengan baik kedepannya.

Melihat penilaian tersebut merupakan salah satu faktor penting dalam majunya perusahaan, maka sistem penilaian diharapkan bisa tersusun dengan baik. Sistem penilaian inilah yang menjadi beberapa permasalahan bagi perusahaan berjalan. Sebagian dari pihak perusahaan beranggapan bahwa sistem penilaian yang mereka terapkan, belum terlalu cocok dengan apa yang selama ini perusahaan inginkan. Namun, hal ini menjadi pro dan kontra bagi lain pihak. Nyatanya, sistem penilaian pada dasarnya sulit untuk mengikuti keinginan setiap pihak, karena sistem penilaian sendiri bersifat mutlak pada rentang waktu tertentu, dan akan terus berkembang kedepannya.

Perkembangan dan penerapan sistem penilaian inilah yang menjadi topik penelitian yang penulis susun. Berdasarkan judul penelitian yang ada yaitu “**Analisis Sistem Penilaian Kinerja pada PT. Galic Artabahari**”. Pada PT. Galic Artabahari sendiri, nyatanya sistem penilaian berjalan belum bisa terlaksana dengan baik dan lancar. Ada beberapa bagian dari sistem penilaian yang ada, tidak berjalan dengan baik dan terindikasi tidak berjalan sesuai

dengan fungsinya. Hal inilah yang membuat perusahaan sendiri tidak terlalu bisa mendalami, bagaimana sebenarnya perkembangan karyawan yang ada.

Secara sederhana dapat dikatakan, bahwa perkembangan ini tidak bisa dilihat dengan baik, akibat sistem penilaian yang dilakukan secara asal asalan. PT. Galic Artabahari sendiri melakukan sistem penilaian tidak secara maksimal dan dalam arti lain, perusahaan melakukan penilaian kinerja per-tahun hanya untuk memenuhi syarat perusahaan, bukan untuk memberikan motivasi ataupun dorongan lebih kuat kepada karyawan, agar bisa bekerja lebih baik lagi setelahnya. Karena pihak perusahaan maupun karyawan tidak terlalu berfokus pada proses dan hasil penilaian, pada akhirnya penilaian juga tidak berjalan dengan baik.

Maka dari itu, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa PT. Galic Artabahari ini sudah cukup memiliki indikator penilaian kinerja yang baik, namun pelaksanaannya masih belum terlalu maksimal. Hal ini bisa terjadi dengan penilaian yang tumpang tindih, penilaian yang hanya sebatas survey biasa, ataupun penilaian yang dilakukan hanya sekedar karena sistem penilaian ini harus dijalankan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

PT. Galic membutuhkan penilaian kinerja yang diterapkan secara efektif dan maksimal. Faktor utama dari pernyataan ini adalah, karena karyawan yang bekerja pada PT. Galic Artabahari tidak memiliki satu visi misi yang sama, yaitu memajukan PT. Galic Artabahari agar bisa lebih baik lagi daripada sebelumnya. Terdapat sebagian karyawan yang berpikir bahwa

mereka tidak memiliki motivasi untuk memajukan perusahaan. Penilaian kinerja menjadi salah satu dorongan terbesar mereka agar PT. Galic Artabahari bisa berkembang lebih baik lagi, apabila karyawan yang bekerja didalamnya, berusaha dan berkembang dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Hasil penilaian yang diterapkan oleh PT. Galic Artabahari ini, pada dasarnya merupakan suatu hal yang penting. Hal ini dikarenakan penilaian akan memberikan konsekuensi yang cukup besar bukan hanya kearah sistem penggajian, namun juga kearah evaluasi, yang memberikan panduan kepada karyawan agar bisa berkembang lebih baik lagi daripada sebelumnya. Karena perkembangan dan evaluasi bergantung besar pada hasil penilaian, maka proses penilaian dan hasil penilaian harus berjalan dengan baik. Proses ini juga berlanjut ke arah *Departement Human Resource and Development*, yang memiliki kepentingan dalam proses penilaian ini. Dengan hasil penilaian yang ada, *Departement Human Resource and Development* akan membuat kesimpulan dan program kerja baru, yang berkaitan dengan hasil penilaian dan proses evaluasi yang dilakukan setelah hasil penilaian keluar.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kedepannya PT. Galic Artabahari semakin mampu meningkatkan pelaksanaan sistem penilaian yang ada dengan baik. Hal ini juga berhubungan dengan isi sistem penilaian, yang diharapkan pula bisa berfungsi dengan maksimal, baik bagi pihak perusahaan untuk pengembangan perusahaan kedepannya, maupun bagi karyawan, untuk perkembangan setiap karyawan kedepannya.

1.2. Identifikasi Permasalahan

1. Bagaimana PT. Galic Artabahari dapat mengevaluasi kinerja karyawan secara efektif dengan indikator penilaian yang jelas dan relevan?
2. Seberapa efektif penggunaan indikator kinerja dalam meningkatkan kinerja individu karyawan di PT. Galic Artabahari dan bagaimana penggunaannya dapat ditingkatkan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi indikator penilaian kinerja yang relevan dan efektif dalam mengevaluasi kinerja karyawan pada PT. Galic Artabahari.
2. Mengeksplorasi efektivitas penggunaan indikator kinerja dalam meningkatkan kinerja individu karyawan PT. Galic Artabahari.

1.4. Objek Penelitian

1.4.1. Profil dan Sejarah Perusahaan

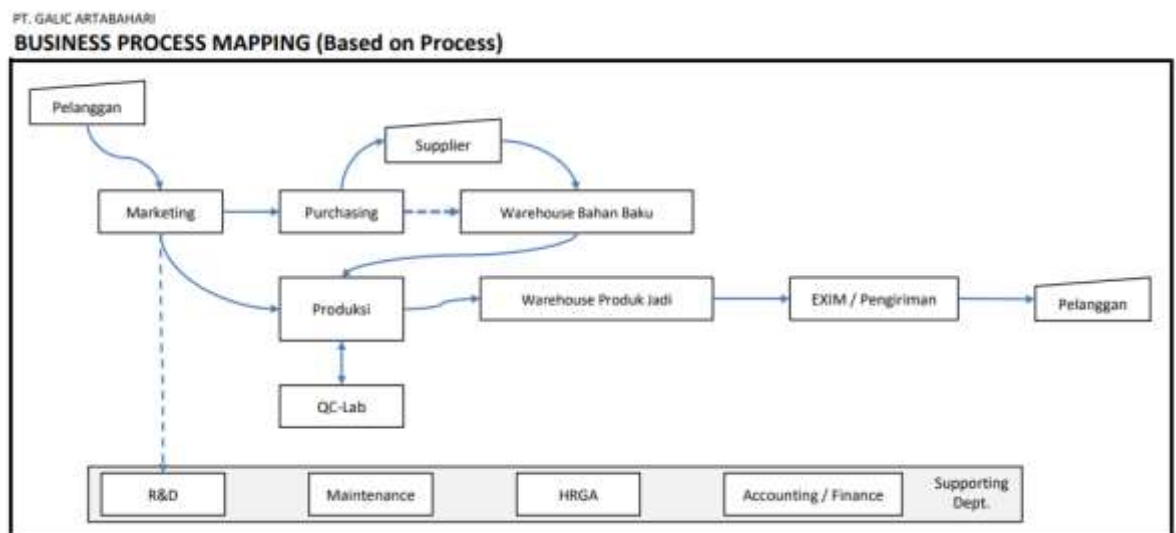
- Nama Perusahaan : PT.GALIC ARTABAHARI
- Nama Pemilik : Investor Lokal
- Alamat Perusahaan : Desa Sukadanau, Cibitung, Bekasi, Jawa Barat.
- Telepon : (021) 8900782,8901057-58
- Faksimil : (021) 8900782
- Bidang Usaha : Pengolahan Rumput Laut.

PT. Galic Artabahari merupakan perusahaan pengolahan serta ekspor rumput laut yang berdiri pada tahun 1988 di Jakarta. Pabrik

rumpun laut pertama di Indonesia ini mengelola rumput laut dan mengirimkannya ke beberapa negara.

PT. Galic Artabahari bertempat di Bekasi, di sebelah timur Kota Jakarta. Perusahaan ini sendiri memiliki luas 39.170 meter persegi yang terdiri dari gudang dan kantor yang digunakan untuk operasional perusahaan sehari-hari. Produksi utama yang dilakukan adalah tepung rumput laut (*Semi Refined Carrageenan/SRC*) Kappa dan Iota yang berasal dari jenis rumput laut *Eucheuma Cottonii* dan *Eucheuma Spinosum*. Teknologi produksi SRC ini sendiri berasal dari Coast Biological Ltd, Auckland, New Zealand, dengan produksi pertama ada bulan April 1990.

1.4.2 Proses Bisnis



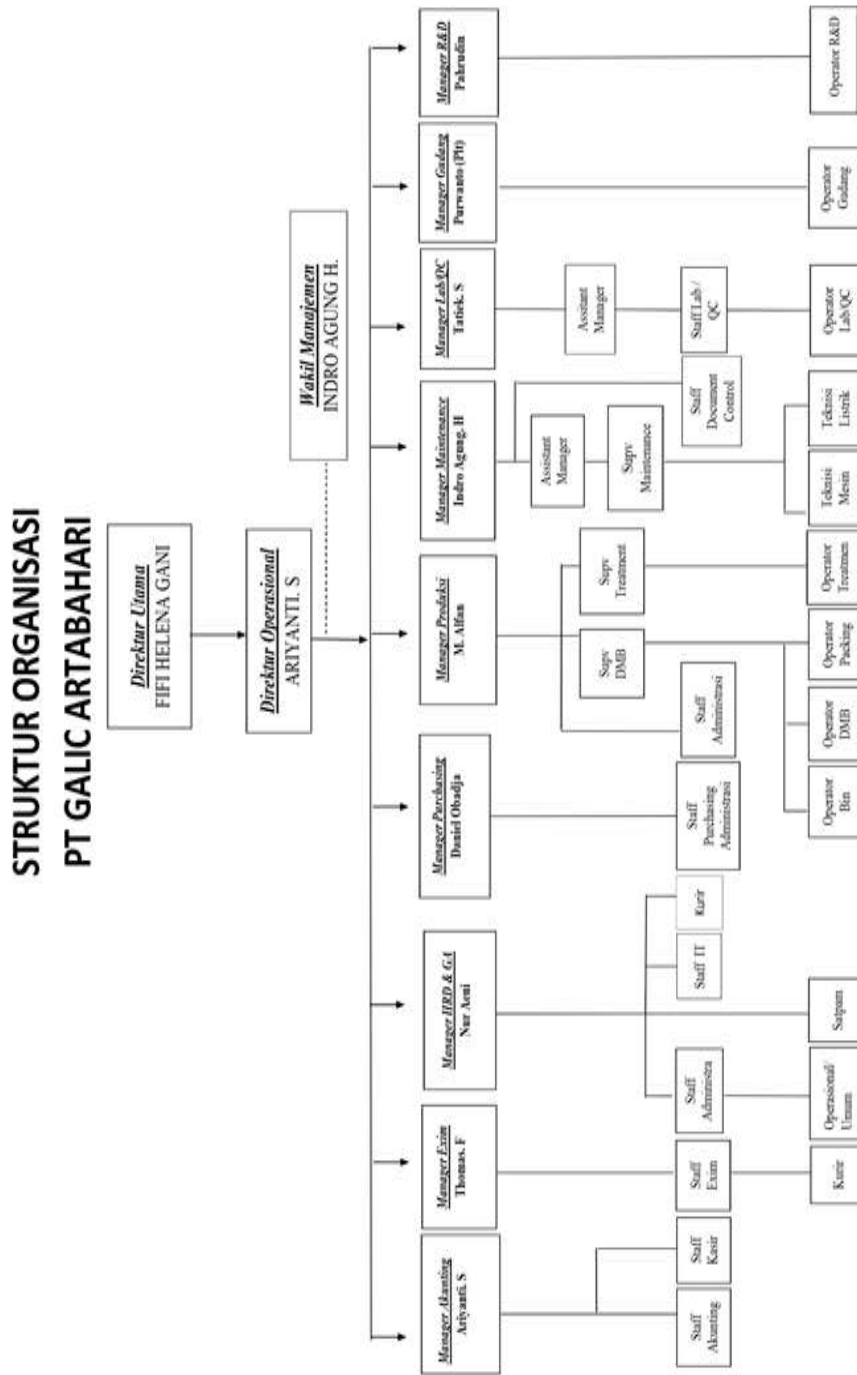
Gambar 1.1
Business Process Mapping

1.4.3 Visi Misi

PT. Galic Artabahari memiliki sistem Sistem Manajemen Mutu. Sistem ini diterapkan di PT. Galic Artabahari, mulai dari turunnya pesanan sampai dengan pengiriman pesanan ke pelanggan.

- Visi : Menjadi produsen bahan pendukung berbasis *carrageenan* yang terkemuka
- Misi :
 1. Kepuasan pelanggan adalah tujuan kami
 2. Inovatif dan Kreatif untuk mengembangkan Produk sesuai dengan kebutuhan industri yang menggunakan bahan pendukung

1.4.4 Struktur Perusahaan



Gambar 1.2
Struktur Organisasi PT. Galic Artabahari

1.4.5 Key Performance Indicator

PT. Galic Artabahari memiliki 125 karyawan, dengan contoh lampiran *Key Performance Indicator* adalah sebagai berikut :

1. Key Performance Indicator : Marketing & Export Import

No	Tujuan / Sasaran & Rencana Kegiatan	Nilai Target 2023	Hasil Jan - Jun 2023	Tindakan Koreksi	Tindakan Korektif	
MARKETING & EXIM						
1	Menjual produk lokal	120 Ton	41,8 Ton	Mencari Customer lain	Masih terus di upayakan untuk mencari produk-produk yang lain yang bisa di aplikasikan menggunakan carragenan	
2	Melaksanakan kegiatan Export	OK 100% (1000 Ton)	139,5 Ton	Terus menawarkan produk ke calon customer baru	Mencari Customer lain	
3	Menjual produk baru	3 Item baru (<i>Min 800 Kg per item</i>)	- CAP BA 35 - E = 50 KG - SEC BA 28 - C = 75 KG - ARTAGUM BA 47 = 25 KG - CAP BA 52 = 6 KG	Terus menawarkan produk ke calon customer baru karena untuk saat ini permintaan dari Customer yang masih sedikit.	Masih terus di upayakan	
I	4	Kepatuhan terhadap perijinan	90% Comply / Dalam Kendali	Selesai	Tercapai	
5	Kepuasan Pelanggan (Media Complaint)	"0" Complaint / 100%	0	Tercapai		
6	<i>* Menyelesaikan izin-izin yang belum selesai di tahun 2022 (OSS) Semua berbasis resiko</i>	100% (<i>Sempurna</i>)	Selesai	Tercapai	Update terus program OSS	
7	Lembur	0 Jam	0	Tercapai		
8	<i>Ijin pembuangan sampah B3</i>	<i>Selesai</i>	Selesai	Tercapai		
9	<i>Audit HACCP Kelautan</i>	<i>dengan score A</i>	Belum tercapai	Komunikasikan dg Management terkait belum adanya CPIB & sertifikat Traceability dari BKIPM.	Mengajukan untuk sertifikasi & meminta supplier untuk tersertifikasi CPIB	

Gambar 1.3
KPI Marketing & Export-Import

2. Key Performance Indicator : Laboratorium & Quality Control

Lab / QC					
1	Menjaga Mutu Produk	100% Release	100%	Tercapai	
2	Kepuasan Pelanggan	"0" Complaint	0	Tercapai	
3	Customer Audit	"ACCEPTABLE"	Acceptable	Tercapai	
4	Pengendalian produk dalam proses	Chip di mill tidak masuk standar Quality, max 1300 kg/shift dan lama waktunya max 3 hari kerja (11.700 kg/ cut off review)	L2 : 933 KG Powder tercemar Iron Dust 0.004 - 0.008%	Hold dulu, di magnet ulang	Stop pembelian R/L dari kurnia
5	Mengidentifikasi salmonela sumbernya darimana dan mengendalikannya	100%	Negative	Tercapai	
6	Lembur	0 Jam	0	Tercapai	
7	Pengolahan WWTP di tingkatkan capacity dg proses/chemical yg di ganti	100 m ³ per hari	110m ³ per hari tanpa di olah	Tercapai	
8	Ijin pembuangan sampah B3	Selesai	Selesai	Tercapai	
9	Audit HACCP Kelautan	dengan score A	Belum tercapai	Komunikasikan dg Management terkait belum adanya CPIB & sertifikat Traceability dari BKIPM.	Mengajukan untuk sertifikasi & meminta supplier untuk tersertifikasi CPIB

Gambar 1.4
KPI Laboratorium / Quality Control

3. Key Performance Indicator : Resource and Development (R&D)

R&D					
1	* Menghasilkan produk baru <i>Blend</i> * New Produk Plastik (<i>Kerja sama dengan BRIN</i>)	*Sebanyak 10 produk dikirim ke potensial pembeli dan harus ada Feedback dr Customer & terjual 3 produk. (Produk plastik berhasil)	- 12 produk baru terkirim 5 produk on progres 2 produk terjual (BA 35-E, BA 42 -K) - Sudah di dapatkan 2 formula yg OK	- Melakukan improvement jika ada sampel yg tidak ok - Monitoring project plastik dg BRIN	- Menyiapkan formula yg tepat untuk produk yg spesifik - Terus berkoordinasi dg pihak BRIN
2	Produk Baru	Propose (1 Produk lain)	Belum ada	Koordinasi dg marketing untuk market produk premiks	reformulasi agar harga bersaing
3	Lolos Audit HALAL	dengan score A	Mendapat Score A	Tercapai	
4	Mengupayakan agar R/L masuk kualitas standar	100%	Belum tercapai	Di hold dulu di jadwalkan bulan juli - Agustus	Membuat jadwal treatment R/L
5	Bekerja sama dengan pihak ke-3 selesai di tahun 2023 (Konjac)	Berhasil menghasilkan tepung Konjac dengan Viscosity 26000 Cps	Belum tercapai	Berkomunikasi dg pihak UNPAD by Phone/WA untuk laporan lengkapnya dan kelanjutan project tersebut.	Review Project
6	* Mengendalikan viscositas dan gel strength sesuai kebutuhan dengan proses variasi	<i>Terbentuk formula</i>	Spinom bisa pake NAOH dan Untuk cottoni bisa pake KOH namun hasil produksinya tidak bagus	Melakukan optimasi / improvement pada treatment untuk menurunkan visko dan gel strength	Diupayakan untuk mencari metode lain
7	Lembur	0 Jam	0	Tercapai	

Gambar 1.5
KPI Resource and Development