

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN MELALUI STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DALAM MENCAPAI STABILITAS KEUANGAN

Have Zulkarnaen¹, Ahmad mubayyinul ihsan²

¹Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

² Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Jl. Airlangga 03, Kecamatan Sukodadi, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur

havezulkarnaen@unisda.ac.id¹, ahmadmubay@unisda.ac.id²

Abstract: *Abstract: This article discusses the analysis of employee performance situation and solutions to improve employee performance of PT. Nikos Jaya Benih Unggul in achieving financial stability. The quality of human resources greatly influences organizational performance, and employee performance is influenced by understanding of Standard Operating Procedures (SOP) and accurate performance assessment. This article identifies two main problems: SOP is not given to new employees and performance assessment based on indicators is not yet clear. Observation, interview, socialization, and evaluation are the steps used in solving this problem. For the success of this implementation, management, leaders, and employees must provide full support. The results show a positive impact in increasing productivity, work quality, learning culture, and a concussive work climate which can achieve financial stability in the company*

Keywords: *Employee Performance, SOP, Company Financial Stability*

Keywords: 3-6 keywords

Abstrak: *Artikel ini membahas analisis situasi kinerja karyawan dan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nikos Jaya Benih Unggul dalam mencapai kestabilan keuangan. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kinerja organisasi, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemahaman terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan penilaian kinerja yang akurat. Artikel ini mengidentifikasi dua masalah utama: SOP tidak diberikan kepada karyawan baru dan penilaian kinerja berdasarkan indikator belum jelas. Observasi, wawancara, sosialisasi, dan evaluasi adalah langkah-langkah yang digunakan dalam pemecahan masalah ini. Untuk keberhasilan pelaksanaan ini, manajemen, pimpinan, dan karyawan harus memberikan dukungan penuh. Hasilnya menunjukkan dampak positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, budaya pembelajaran, dan iklim kerja yang konusif yang mana dapat mencapai kestabilan keuangan didalam perusahaan*

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, SOP, Stabilitas Keuangan Perusahaan*

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM adalah melakukan evaluasi kinerja pegawai secara terstruktur dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja bukan sekadar menilai pencapaian target individu, melainkan menjadi dasar untuk pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, dan peningkatan produktivitas kerja secara menyeluruh (Bagiana dkk, 2023).

Peusahaan menghadapi tantangan dalam menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif, transparan, dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai (Hasibuan, 2018). Ketidakjelasan indikator penilaian, bias penilai, serta minimnya umpan balik menjadi hambatan yang sering ditemui. Padahal, evaluasi yang dilaksanakan dengan prinsip manajemen SDM yang baik—seperti perencanaan yang matang, keterlibatan aktif karyawan, dan pemanfaatan data kinerja yang valid—dapat mendorong motivasi kerja dan efisiensi organisasi secara signifikan.

PT. Nikos Jaya Benih Unggul, perusahaan yang bergerak di bidang hortikultura, menyadari pentingnya evaluasi kinerja sebagai alat untuk mengukur dan meningkatkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian target perusahaan. Namun, praktik evaluasi yang ada masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain kurang jelasnya indikator kinerja, bias dalam penilaian, serta minimnya umpan balik terhadap pegawai.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini, penulis berupaya mendampingi institusi mitra dalam memperbaiki sistem evaluasi kinerja pegawai dalam mencapai kinerja pegawai yang baik. Fokus kegiatan ini adalah mengidentifikasi permasalahan evaluasi yang ada, memberikan pelatihan teknis kepada manajemen, serta membantu merancang sistem penilaian yang lebih akuntabel dan sesuai dengan prinsip manajemen SDM modern. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan dan menciptakan stabisasi keuangan yang baik (Fahmi, 2018).

METODE

Metode pelaksanaan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat yang berkaitan dengan peningkatan pemahaman SOP pada bagian pemasaran dan penjualan adalah melalui 4 tahapan meliputi perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan evaluasi (Zulkarnaen dkk, 2022) :

1) Metode Perencanaan

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini termasuk wawancara langsung dengan manajemen dan pimpinan PT. Nikos Jaya Unggul Benih dan melakukan observasi. Tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk menggunakannya sebagai dasar untuk mengembangkan solusi untuk masalah yang dihadapi PT. Nikos Jaya Unggul Benih.

2) Teknik Persiapan.

Pada tahap kegiatan ini, pengenalan tentang program kerja yang akan dilaksanakan kepada PT. Nikos Jaya Unggul Benih. Standart Operasional Prosedur yang telah digunakan sebelumnya dan membuat indikator untuk menilai kinerja karyawan yang telah bekerja di sana

3) Metode Pelaksanaan.

Pada tahap pelaksanaan ini, karyawan yang belum bekerja selama enam bulan diinformasikan tentang SOP yang berlaku untuk divisi penjualan dan pemasaran. Karyawan dididik untuk memahami kekurangan dan kelebihan produk yang dijual. Mereka juga diajarkan bagaimana menggunakan komputer untuk mengetahui berapa sisa stok barang yang masih ada. Mereka juga diberitahu untuk selalu mengingat potongan harga sebagai cara untuk mempromosikan produk kepada pelanggan. Tingkat ketercapaian target, penyusunan produk, dan pencatatan produk adalah beberapa indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja divisi pemasaran.

4) Metode Evaluasi: Evaluasi dilakukan di akhir kegiatan untuk mengevaluasi kembali masalah dan hambatan selama program kerja baik dalam sisi internal maupun dengan pihak Eksternal.

HASIL PEMBAHASAN

PT. Nikos Jaya Unggul Benih, yang juga dikenal sebagai perusahaan pendistribusi benih unggul yang mengirim hasil produknya ke berbagai wilayah Indonesia dengan tempat domisili perusahaan di kabupaten lamongan. Sosialisasi penilaian kinerja dan pengenalan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah langkah penting untuk mengoptimalkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan baru yang belum bekerja selama enam bulan tentang prosedur operasi standar (SOP) yang harus diikuti oleh divisi pemasaran dalam pencapaian target penjualan yang bagus tentunya hal tersebut akan membawa kestabilan keuangan bagi perusahaan. Tujuan lain

adalah untuk memastikan bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan secara adil dan berdasarkan indikator yang jelas. Berikut ini adalah hasil dan diskusi dari kegiatan tersebut:

- 1) Observasi dan Wawancara terhadap Manajemen dan Pemimpin. Ini adalah langkah awal yang penting untuk memahami SOP yang ada di divisi pemasaran secara menyeluruh. Informasi tentang tahapan proses, prosedur, dan tujuan akhir dapat diperoleh dengan mendapatkan pemahaman langsung dari pihak yang terlibat dalam proses kerja. Materi sosialisasi dapat dibuat berdasarkan temuan dari observasi dan wawancara ini.
- 2) Bekerjasama dengan Manajemen dalam Menentukan Indikator Penilaian Kinerja: Penilaian kinerja karyawan harus didasarkan pada indikator yang jelas dan obyektif. Bekerja sama dengan manajemen dalam proses ini memastikan bahwa standar penilaian yang ditetapkan sesuai dengan tujuan dan ekspektasi perusahaan dan memastikan bahwa karyawan dapat dievaluasi secara adil dan berdasarkan standar yang objektif.
- 3) Sosialisasi SOP untuk Karyawan Baru: sangat penting untuk mengajarkan SOP kepada karyawan baru yang belum bekerja lebih dari enam bulan agar mereka memahami langkah-langkah dan prosedur yang harus diikuti saat menjalankan tugas mereka. Sangat penting untuk memberikan penjelasan rinci tentang SOP yang berkaitan dengan divisi pemasaran. Proses sosialisasi ini akan berjalan lebih baik dengan dukungan penuh dari manajemen, pimpinan, dan karyawan lainnya.
- 4) Pengisian Checklist Indikator Penilaian Kinerja. Pengisian checklist indikator penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk menilai tingkat kinerja karyawan. Checklist ini mencakup kriteria yang telah disepakati sebelumnya dan membantu memastikan bahwa penilaian dilakukan secara menyeluruh dan objektif. Selain itu, ini memberikan kerangka kerja bagi karyawan untuk menemukan kekuatan mereka dan area di mana mereka harus meningkatkan kinerja mereka.
- 5) Partisipasi dan Dukungan Penuh dari Manajemen, Pimpinan, dan Karyawan. Partisipasi dan dukungan penuh dari manajemen, pimpinan, dan karyawan lainnya sangat penting untuk keberhasilan kegiatan ini. Keaktifan selama kegiatan berlangsung tidak hanya meningkatkan interaksi sosial tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang ramah di mana karyawan merasa didengar

dan dihargai. Ketika orang bekerja sama untuk membuat indikator penilaian kinerja, mereka membuat keputusan yang lebih fair dan mudah dilihat.

- 6) Pengaruh Positif pada Kinerja dan Kualitas Pekerjaan Karyawan. Melibatkan karyawan dalam sosialisasi membantu mereka memahami dan menerapkan SOP, dan memahami prosedur yang harus diikuti dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Selain itu, penilaian kinerja yang didasarkan pada indikator yang jelas membantu karyawan mengidentifikasi kekuatan dan area di mana mereka dapat memperbaiki kinerja mereka. Dalam proses penilaian, orang bekerja sama untuk mencapai peningkatan yang berkelanjutan dan budaya pembelajaran

Secara keseluruhan, PT. Nikos Jaya Unggul Benih melihat peningkatan kualitas kerja karyawan, lingkungan kerja yang lebih ramah, dan arah pengembangan kinerja yang berkelanjutan sebagai hasil dari kegiatan sosialisasi pengenalan SOP dan penilaian kinerja. Keberhasilan bergantung pada dukungan penuh dari pihak terkait dan partisipasi aktif karyawan.



Gambar 1. Proses Pengenalan SOP Pada Bagian Pemasaran dan Penjualan



Gambar 2. Proses Pengemasan Produk sesuai SOP

SIMPULAN

Kinerja organisasi sangat penting untuk tetap bersaing dalam dunia bisnis yang kompetitif. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi dan tujuan organisasi. PT. Nikos Jaya Unggul Benih menghadapi masalah untuk mencapai kinerja optimal. Ini terutama terkait dengan penggunaan SOP dan penilaian kinerja yang tepat. Solusi untuk masalah ini adalah dengan membuat penilaian kinerja dan mengajarkan SOP kepada karyawan baru.

Indikator yang jelas dan penggunaan checklist untuk menilai kinerja pekerja. Observasi, wawancara, sosialisasi, dan evaluasi adalah strategi implementasi yang disarankan. Dalam pelaksanaannya, dukungan penuh dari manajemen, pimpinan, dan karyawan, serta partisipasi aktif, sangat penting untuk mencapai hasil yang menguntungkan.

Kegiatan pengabdian ini meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan, membangun budaya belajar, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Keputusan yang lebih adil dan jelas dibuat ketika manajemen dan karyawan bekerja sama untuk membuat indikator kinerja.

Untuk meningkatkan hasil dari kegiatan pengabdian ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan berdasarkan analisis situasi dan solusi yang disebutkan sebelumnya:

- Keterlibatan Berkelanjutan: Setelah kegiatan ini selesai, dukungan penuh dari manajemen dan pimpinan harus dipertahankan. Ini memastikan bahwa prosedur operasi standar (SOP) dan penilaian kinerja tetap konsisten dan relevan.
- Peningkatan Komunikasi: Selain prosedur operasi standar (SOP), komunikasi yang efektif juga penting. Pastikan karyawan memahami tujuan, visi, dan misi perusahaan serta peran mereka dalam mencapainya.
- Pelatihan Lanjutan: Berikan kepada karyawan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini akan memungkinkan mereka untuk terus berkembang dan berkinerja lebih baik.
- Fleksibilitas Indikator Kinerja: Penilaian indikator kinerja selalu dapat diperbaiki. Metode yang fleksibel akan memungkinkan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis.

- Penghargaan dan Pengakuan: Memberikan penghargaan kepada karyawan untuk pencapaian mereka dapat meningkatkan motivasi mereka dan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik.
- Pengawasan dan Evaluasi Berkala: Tetap awasi dan evaluasi kinerja SOP. Segera temukan masalah atau hambatan dan perbaikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagiana, I. K., Permana, I. P. I., & Oktariyana, M. D. (2023, November). Optimalisasi Kinerja Melalui Implementasi Standar Operasional Prosedur dan Evaluasi Serta Penilaian Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 2, pp. 697-703).
- Budiardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP (Standard Operating Procedure)*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Fahmi, Irham. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan (Teori dan Soal Jawab)*. Bandung: Alfabeta.
- Handayani, S., Kusmayasari, D., Ardiyanto, A., Rohma, L., & Wulandari, S. D. (2025). Sosialisasi penerapan teknologi keuangan internal BUMDes Bulutengger dalam meningkatkan transparansi dan efisiensi tata kelola administrasi desa. *Kreasi: Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(1), 250–260.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur'Aini, Fajar. (2016). *Pedoman Praktis Menyusun SOP*. Yogyakarta: Quadrant.
- Zulkarnaen, H., Arisandra, M. L., & Saputra, R. A. K. (2022). Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Pada Mahasiswa Universitas Islam Darul Ulum Lamongan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: BAKTI KITA*, 3(2), 19-36.