

---

**ANALISA WAWASAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERFORMA KERJA  
PEGAWAI DI PT. CHAROEN POKHPAND INDONESIA SIDOARJO**

Putri Pebri Antari<sup>1</sup>, Nindya Kartika Kusmayati<sup>2</sup>, Noneng R.Sukatmadiredja<sup>3</sup>  
Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya  
putrifebri585@gmail.com<sup>1</sup>, nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id<sup>2</sup>,  
noneng.sukatmadiredja@stiemahardhika.ac.id

**ABSTRAK**

Adanya studi ini dimaksudkan guna mengevaluasi dampak pengetahuan mengenai performa pegawai di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Sidoarjo. Pada masa globalisasi yang kian bersaing, standar mutu pegawai menjadi komponen kunci yang memengaruhi performa organisasi. Riset ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap tiga informan dari divisi manajemen, produksi, dan pengemasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan merupakan aspek dasar yang signifikan dalam menunjang kinerja karyawan. Pengetahuan yang memadai mempermudah komunikasi, meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas, dan menjaga standar operasional. Pengetahuan yang baik juga berkontribusi pada efisiensi anggaran dan citra perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang sistematis dan terencana krusial guna mengoptimalkan performa pegawai serta meraih sasaran perusahaan. Disarankan agar PT. Charoen Pokphand Indonesia melaksanakan program pelatihan berkelanjutan dan mengevaluasi efektivitasnya secara berkala untuk memastikan pengembangan tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil.

**Kata Kunci : Wawasan, Performa Kerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*This study is intended to evaluate the impact of knowledge on employee performance at PT. Charoen Pokphand Indonesia, Sidoarjo. In an era of increasingly competitive globalization, employee quality standards have become a key component that influences organizational performance. This research applies a qualitative approach with in-depth interview methods with three informants from the management, production and packaging divisions. The research results show that knowledge is a significant basic aspect in supporting employee performance. Adequate knowledge facilitates communication, increases effectiveness in completing tasks, and maintains operational standards. Good knowledge also contributes to budget efficiency and company image. This research concludes that systematic and planned knowledge management is crucial for optimizing employee performance and achieving company goals. It is recommended that PT. Charoen Pokphand Indonesia implements ongoing training programs and evaluates their effectiveness periodically to ensure the development of a knowledgeable and skilled workforce.*

**Keywords: Knowledge, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif ini, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dan berkembang. Beberapa diantara hal krusial yaitu mutu tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi. Pengetahuan (*knowledge*) SDM merupakan faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan, pada gilirannya, kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagai beberapa diantara instansi utama di sektor agribisnis di Indonesia, PT. Charoen Pokphand Indonesia juga menghadapi tantangan serupa dalam mengelola SDM-nya untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Mantow & Nilasari (2022) yang dikutip dari jurnal (Han, 2024) Pengelolaan pengetahuan saat ini sangat pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Proses manajemen pengetahuan yang luas dengan pengalaman kerja dan pengetahuan akan meningkatkan kualitas pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan secara efektif jika karyawan melakukan pelatihan yang terus akan mengalami kesinambungan dan pengembangan.

Studi ini dilatarbelakangi dari perlunya memahami sejauh mana pengetahuan SDM berkontribusi berkenaan dengan performa kerja pegawai di PT. Charoen Pokphand Indonesia, khususnya di wilayah Sidoarjo. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas oleh para karyawan. Kinerja yang baik dapat dicapai melalui kombinasi pengetahuan yang mendalam.

Adapun maksud pokok dari studi ini yaitu guna menganalisis dampak pengetahuan berkenaan dengan performa kerja pegawai di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Sidoarjo. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini akan mengukur tingkat pengetahuan karyawan, serta menilai dampaknya terhadap kinerja mereka.

Hal yang melatar belakangi yang perkembangan industri agribisnis di Indonesia sudah melihatkan kemajuan yang pesat dalam beberapa daswarsa terakhir. Sebagai beberapa diantara pemeran utama dalam sektor ini PT. Charoen Pokphand Indonesia giat berusaha untuk mengoptimalkan mutu barang serta pelayanan mereka guna memenuhi kebutuhan pasar yang semakin meningkat. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Pengetahuan yang memadai akan memberikan dasar yang kuat bagi karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sementara keterampilan yang baik akan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan efektif dan efisien.

Namun, peningkatan pengetahuan tidak terjadi begitu saja. Dibutuhkan upaya yang sistematis dan terencana dari pihak manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang program pengembangan yang sesuai, dan mengevaluasi efektivitas program tersebut. Di sinilah pentingnya studi ini, yaitu guna memberikan pandangan mengenai dampak pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar bagi pengambilan keputusan manajerial lebih bijak.

Dengan mengacu pada konteks yang telah dijelaskan, terdapat beberapa perumusan masalah dalam studi ini, yakni untuk melakukan analisis mengenai :

1. Seperti apa pengetahuan berhubungan dengan performa kerja pegawai di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Sidoarjo.
2. Standart apa saja pengetahuan yang harus dimiliki tiap karyawan sebagai penunjang dalam kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia
3. Sejauh mana pengetahuan akan berdampak pada performa kerja pegawai di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Sidoarjo yang berhubungan terkait dengan instansi.

Studi ini bertujuan untuk mengkaji dampak pengetahuan berkenaan dengan performa kerja pegawai di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Sidoarjo.

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini menerapkan metode kualitatif dengan metode wawancara sebanyak 3 narasumber dari tiga divisi yang berbeda sebagai narasumber yaitu divisi manajemen, divisi produksi dan divisi packaging. Dengan penyajian data secara deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena dirasa cocok dengan menggali informasi untuk menganalisa pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia di Sidoarjo.

### **1.) Partisipan penelitian**

Partisipan penelitian terdiri dari berbagai pihak yang terdapat beberapa pihak dalam implementasi proyek termasuk :

1. Manajemen yang terlibat dalam perekrutan karyawan.

2. Perwakilan Divisi Produksi yang terlibat dalam proses produktivitas.
3. Perwakilan Divisi Packaging yang berperan sebagai tahap pengemasan akhir dalam proses produktivitas

#### 2.) Prosedur Pengumpulan Data

a.) Wawancara : wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan panduan dan pertanyaan yang telah disusun. Wawancara dilakukan secara tatap muka secara berkala di lokasi.

#### 3.) Instrumen Penelitian

a.) Panduan Wawancara : panduan wawancara disusun untuk membimbing jalannya wawancara dan memastikan semua aspek yang relevan terkait dengan pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

b.) Pengolahan Data :

Dari informasi yang telah dikumpulkan akan dievaluasi dengan memakai metode analisa observasi yang tidak terstruktur, dengan hasil data disajikan secara deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

a.) Wawasan

Pemahaman yang dimiliki oleh seseorang mengenai kebenaran, data, gagasan, sudut pandang maupun kemampuan dalam beragam sektor. Meliputi sesuatu apapun yang sudah dipahami, dimengerti maupun dihafal oleh pribadi maupun kumpulan orang. Wawasan dapat didapatkan melalui berbagai metode, meliputi melihat, mempelajari, mengalami, mengajar, atau berkomunikasi dengan orang lain. (Sitompul, 2024).

b.) Performa Kerja Pegawai

Menurut (Armstrong, 2006, Simanjuntak, 2011) yang dikutip dari jurnal (Ritonga & Tun Ganyang, 2020) Performa kerja pegawai dapat diuraikan sebagai seberapa besar efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mencapai tujuan tertentu dapat dianggap sebagai pengertian dari kinerja.

Dari wawancara yang telah dilakukan oleh narasumber pertama mengatakan bahwa pengetahuan merupakan hal paling dasar dalam memudahkan komunikasi saat bekerja guna menunjang visi perusahaan dalam kinerja karyawan. Manajemen mempunyai standart pengetahuan dimulai saat melakukan recruitment, manajemen memberikan persyaratan pendidikan jenjang SMA/SMK atau sederajat sebagai persyaratan dasar dalam perekrutan karyawan disusul dengan beberapa tes seperti tes psikotes dll.

Dari narasumber kedua mengatakan bahwa pengetahuan merupakan hal paling utama dan bisa dikatakan sebagai tombak. Agar dengan mudah cepat mengerti dan mampu terjun dalam setiap permasalahan baik kecil maupun besar selama proses produksi, karna menurutnya didivisi produksi merupakan divisi paling rumit dan merupakan divisi paling induk karena apabila terjadi kesalahan namun karyawan tidak mempunyai pengetahuan dasar seperti standart GMP (General Manufacturing Practice), SOP (Standart Operating Produce), maupun cara penggunaan dalam mesin yang digunakan maka akan berdampak pada performa kerja pegawai yang akhirnya akan berpengaruh besar terhadap anggaran instansi.

Sedangkan dari narasumber ketiga mengatakan bahwa pengetahuan merupakan hal yang harus ada dalam setiap individu. Divisi packing mempunyai standart dimana setiap individu karyawan wajib mengetahui seperti apa acara cara mengemas dengan rapi, baik, dan benar, mengetahui kode-kode dalam kemasan seperti tanggal, bulan maupun tahun expired tiap batchnya, mengetahui standart kemasan yang sudah diputuskan oleh instansi. Oleh sebab itu akan terus diawasi oleh tim QC (*Quality Control*) secara berkala sedangkan divisi packing harus mampu memenuhi target loadingan yang ada. Sehingga menurutnya agar berjalan dengan baik kinerja karyawan dalam bidang pengetahuan adalah hal yang sangat penting. Karena divisi packing sendiri adalah akhir dari segala kegiatan produksi sebelum produk dipasarkan ke konsumen, sebagai identitas dan citra dari perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang telah dibahas, dapat diambil Kesimpulan yaitu :

1. Pengetahuan merupakan hal dasar yang harus dimiliki karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan sealama proses produktifitas berlangsung.

2. Pengetahuan merupakan hal yang harus dimiliki karena dapat berdampak pada visi, anggaran maupun citra perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Z. (2024). "Wawasan Bisnis dalam Konteks Lokal Indonesia". *Jurnal Bisnis Internasional*, 22(2), 333-347.
- Han, Y. (2024). "The Impact of Horizontal Product Line Expansion on Primary and Secondary Demand Effects". *Journal of Marketing Management Research*, 29(2), 1–24.
- Handayani, R. (2021). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 67-78.
- Pratama, B. (2022). "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(3), 99-112.
- Putra, F. (2024). "Kinerja Pegawai dalam Konteks Lokal Indonesia". *Jurnal Bisnis Internasional*, 22(2), 333-347.
- Putri, D. (2023). "Sumber Wawasan dan Pengaruhnya terhadap Keputusan Bisnis". *Jurnal Manajemen Modern*, 14(1), 45-58.
- Rahmawati, S. (2021). "Wawasan Pasar dan Strategi Pemasaran". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 67-78.
- Ritonga, W., & Tun Ganyang, M. (2020). "Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja". *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 289–298. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v5i1.430>
- Saragih, A. (2020). "Analisis Wawasan dalam Pengambilan Keputusan Bisnis". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(2), 123-135.
- Santoso, Y. (2022). "Studi Kasus: Pemanfaatan Wawasan dalam Peningkatan Penjualan di Perusahaan Retail". *Jurnal Bisnis*, 16(3), 220-235.
- Sari, D. (2019). "Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen*, 18(4), 200-215.
- Sitompul, P., Tarigan, M. I., & Tarigan, I. (2024). "Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Dosen melalui Pelatihan Penulisan Proposal Penelitian Dosen Bersama". *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 44–54. <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permendikbud49-2014SNPTLengkap.pdf>
- Sudirman, B. (2022). "Komponen dan Sumber Wawasan Bisnis". *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(3), 99-112.

- Sutanto, A. (2020). "Analisis Performa Kinerja Pegawai dalam Organisasi". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(2), 123-135.
- Wahyuni, T. (2023). "Metode Pengukuran Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen Modern*, 14(1), 45-58.
- Wibowo, R. (2019). "Pentingnya Wawasan dalam Pengambilan Keputusan". *Jurnal Manajemen*, 18(4), 200-215. Yusuf, M. (2022). "Studi Kasus: Peningkatan Kinerja Pegawai di Perusahaan Manufaktur". *Jurnal Bisnis*, 16(3), 220-235.