



Journal of Human And Education

Volume 5, No. 1, Tahun 2025, pp 666-673

E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876

Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

Analisis Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan dan Pengembangan SDM pada CV Bangun Citra Kaji

Rina¹, Yuli Indah Fajar Dini²

Manajemen, Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

Email: 2141094.rina@uib.edu

Abstrak

Evaluasi kinerja yang efektif diperlukan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah memenuhi ekspektasi kerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta merancang pengembangan karir yang sesuai. Target dari kegiatan evaluasi kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada CV Bangun Citra Kaji adalah untuk meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Luaran dari penelitian ini adalah modul evaluasi kinerja karyawan, modul pengembangan SDM, dan rincian tahapan perencanaan karier dan pengembangan karyawan pada CV Bangun Citra Kaji.

Kata Kunci: *CV Bangun Citra Kaji, Evaluasi Kinerja, Pengembangan SDM, Pelatihan Karyawan.*

Abstract

Effective performance evaluation is needed to measure the extent to which employees have met work expectations, identify training needs, and design appropriate career development. The target of employee performance evaluation and human resource (HR) development activities at CV Bangun Citra Kaji is to increase the effectiveness, productivity and quality of employee work, as well as support the achievement of the company's long-term goals. The output of this research is an employee performance evaluation module, an HR development module, and details of the stages of career planning and employee development at CV Bangun Citra Kaji.

Keywords: *CV Bangun Citra Kaji, Performance Evaluation, Human Resource Development, Employee Training.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, evaluasi kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam menjaga produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. CV Bangun Citra Kaji, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa setiap karyawannya berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi kinerja yang efektif diperlukan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah memenuhi ekspektasi kerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta merancang pengembangan karir yang sesuai. Hal ini penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap perusahaan (Dessler, 2017).

Di sisi lain, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi harus berjalan seiring dengan evaluasi kinerja yang ada. Pengembangan SDM bertujuan untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. CV Bangun Citra Kaji telah mencoba menerapkan beberapa bentuk pengembangan SDM, tetapi hasilnya belum maksimal. Ketidakselarasan antara hasil evaluasi kinerja dengan program pengembangan SDM sering menjadi kendala. Hal ini menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja dan pengembangan SDM perlu ditinjau kembali agar mampu menghasilkan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja individu

maupun perusahaan (Armstrong & Taylor, 2020).

Tantangan lain yang dihadapi oleh CV Bangun Citra Kaji adalah dalam hal keterbukaan dan objektivitas sistem evaluasi kinerja. Beberapa karyawan merasa bahwa sistem evaluasi yang diterapkan belum sepenuhnya transparan dan cenderung subjektif. Situasi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan motivasi kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rao (2016), sistem evaluasi yang tidak transparan dan tidak objektif dapat menyebabkan karyawan kehilangan kepercayaan pada perusahaan, yang berdampak negatif pada produktivitas dan retensi tenaga kerja.

CV Bangun Citra Kaji juga menghadapi kendala dalam hal manajemen talenta. Meskipun perusahaan memiliki sejumlah karyawan dengan potensi yang besar, belum ada sistem yang jelas untuk mengidentifikasi dan mengembangkan talenta tersebut. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen talenta yang terintegrasi dengan evaluasi kinerja dan pengembangan SDM. Menurut Ulrich (2015), manajemen talenta yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi dan memberikan mereka kesempatan untuk berkembang, sehingga mampu menjadi aset penting bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Selain itu, faktor teknologi juga memainkan peran penting dalam sistem evaluasi kinerja dan pengembangan SDM. Dalam era digital saat ini, banyak perusahaan telah memanfaatkan teknologi untuk mengotomatisasi proses evaluasi kinerja dan pelatihan. Namun, CV Bangun Citra Kaji masih menggunakan metode konvensional yang kurang efisien dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Hal ini menyebabkan proses evaluasi menjadi lambat dan kurang akurat. Penggunaan sistem berbasis teknologi, seperti software manajemen kinerja, dapat membantu mempercepat dan mempermudah proses evaluasi, serta memberikan data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan pengembangan SDM (Stone & Deadrick, 2015).

Isu lain yang menjadi perhatian dalam pengembangan SDM di CV Bangun Citra Kaji adalah kurangnya dukungan dari manajemen atas dalam pelaksanaan program pengembangan. Meskipun beberapa program pelatihan telah direncanakan, implementasinya sering kali terganggu oleh kurangnya komitmen dan alokasi sumber daya yang tidak memadai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noe (2017), dukungan dari manajemen atas sangat penting dalam keberhasilan program pengembangan SDM. Tanpa komitmen penuh dari pimpinan, program pengembangan sering kali tidak berjalan dengan baik dan tidak mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan situasi tersebut, CV Bangun Citra Kaji perlu merancang sistem evaluasi kinerja yang lebih baik, yang tidak hanya objektif dan transparan, tetapi juga terintegrasi dengan program pengembangan SDM. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan evaluasi yang adil dan akurat, serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan (Boxall & Purcell, 2016).

Pentingnya sinergi antara evaluasi kinerja dan pengembangan SDM di CV Bangun Citra Kaji juga didasarkan pada kebutuhan untuk bersaing di pasar yang semakin dinamis. Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan eksternal, baik dalam hal teknologi, regulasi, maupun persaingan pasar. Oleh karena itu, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM harus bersifat fleksibel dan adaptif agar karyawan tetap relevan dan kompetitif. Dalam konteks ini, model pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat menjadi solusi yang tepat, karena fokusnya adalah pada peningkatan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan industri (Garavan et al., 2016).

Kesimpulannya, sistem evaluasi kinerja dan pengembangan SDM di CV Bangun Citra Kaji memerlukan perbaikan agar lebih efektif dalam mendukung kinerja perusahaan. Penggunaan teknologi, keterlibatan manajemen atas, serta sinergi antara evaluasi kinerja dan pengembangan SDM merupakan beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan. Dengan melakukan perubahan pada sistem ini, diharapkan CV Bangun Citra Kaji dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan daya saing perusahaan di masa depan.

METODE

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam kegiatan kerja praktek dan magang pada CV Bangun Citra Kaji di Lubuk Baja Kota Batam adalah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi antara dua pihak, biasanya antara seorang pewawancara dan seorang narasumber, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dalam konteks penelitian, wawancara digunakan untuk menggali pendapat, pengalaman, atau pengetahuan narasumber mengenai topik yang diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara formal atau informal, dan bisa bersifat terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada tujuan dan metode yang digunakan. Adapun jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara semi berstruktur, di mana peneliti mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan isu penelitian secara bebas, namun masih mengikuti pedoman atau daftar pertanyaan wawancara. Proses wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap pemilik usaha CV. Bangun Citra Kaji di Lubuk Baja Kota Batam untuk memperoleh informasi lengkap mengenai sistem manajemen sumber daya manusia pada usaha, serta karyawan pada setiap posisi untuk memperoleh analisis jabatan yang jelas dan terperinci.

2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan fenomena atau gejala melalui panca indra untuk memperoleh fakta pada lapangan (Hasanah, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan observasi secara langsung terhadap proses bisnis yang berlangsung pada CV. Bangun Citra Kaji di Lubuk Baja Kota Batam untuk memahami secara lebih baik peran dan tanggung jawab daripada masing-masing posisi. Selain itu, peneliti juga melaksanakan observasi dan berpartisipasi secara langsung dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia pada CV. Bangun Citra Kaji di Lubuk Baja Kota Batam untuk menganalisis seluruh proses secara lebih jelas dan baik.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan, penyimpanan, dan pengorganisasian informasi atau data dalam bentuk tertulis, gambar, atau media lainnya. Selama proses kerja praktik berlangsung, peneliti melakukan dokumentasi terhadap proses kerja, serta luaran yang dihasilkan dalam bentuk foto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perancangan Luaran Program

Luaran kegiatan yang dirancang oleh penulis dalam proyek ini meliputi modul evaluasi kinerja karyawan, modul pengembangan sumber daya manusia, dan rincian tahapan perencanaan karier dan pengembangan karyawan. Berikut ini adalah perancangan dari masing-masing luaran program:

a. Modul Evaluasi Kinerja Karyawan

Modul evaluasi kinerja karyawan dirancang untuk memberikan kerangka kerja penilaian yang komprehensif dan sistematis bagi setiap individu di CV Bangun Citra Kaji. Modul ini mencakup komponen inti seperti nama karyawan, NIK, jabatan, serta berbagai indikator penilaian, seperti keterampilan, tanggung jawab, produktivitas, dan kerja sama tim. Penilaian dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan format yang memudahkan pencatatan dan analisis, baik dalam bentuk cetak maupun digital. Data yang terkumpul dari modul ini akan menghasilkan nilai keseluruhan kinerja yang menjadi dasar pengambilan keputusan strategis terkait promosi, pelatihan, atau penghargaan. Dengan pendekatan ini, modul membantu meningkatkan akurasi, transparansi, dan objektivitas dalam evaluasi kinerja karyawan, sekaligus mendukung upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

b. Modul Pengembangan SDM

Modul pengembangan SDM dirancang untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas karyawan melalui program pelatihan terstruktur. Modul ini mencakup rencana pelatihan yang difokuskan pada dua aspek utama, yaitu pelatihan teknis untuk mendukung tugas kerja spesifik dan pelatihan soft skills yang meliputi kepemimpinan, komunikasi, serta kerja sama tim. Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi disertakan untuk mengukur

efektivitas pelatihan, memastikan dampaknya terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Dengan pendekatan berbasis hasil, modul ini memberikan panduan praktis dalam merancang program pengembangan SDM yang relevan dan berkelanjutan, sekaligus membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran terus-menerus.

c. Rincian Tahapan Perencanaan Karier dan Pengembangan Karyawan

Rincian tahapan perencanaan karier dirancang untuk memberikan arahan strategis dalam pengembangan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Modul ini diawali dengan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja untuk menentukan aspek yang perlu ditingkatkan. Selanjutnya, disusun jalur karier yang menggambarkan langkah-langkah pengembangan individu secara bertahap, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Penetapan target pengembangan, seperti peningkatan keterampilan teknis dalam enam bulan atau persiapan menuju posisi manajerial dalam lima tahun, menjadi bagian integral dari modul ini. Dengan perencanaan yang terstruktur, karyawan didorong untuk lebih produktif dan termotivasi, sekaligus memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan.

2. Proses Implementasi Luaran

1. Modul Evaluasi Kinerja Karyawan

Proses implementasi luaran dari modul evaluasi kinerja karyawan bertujuan untuk memastikan bahwa sistem penilaian kinerja yang dirancang dapat diterapkan dengan efektif di CV Bangun Citra Kaji. Implementasi ini melibatkan beberapa tahap yang saling terkait, mulai dari sosialisasi kepada pihak terkait hingga pemberian umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

a. Sosialisasi dan Pelatihan Penggunaan Modul

Proses pertama adalah sosialisasi dan pelatihan penggunaan modul kepada seluruh pihak terkait, seperti manajer, supervisor, dan karyawan. Sosialisasi dilakukan untuk menjelaskan tujuan, manfaat, serta struktur modul evaluasi kinerja, termasuk komponen-komponen yang ada seperti penilaian keterampilan, tanggung jawab, produktivitas, dan kerja sama tim. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memahami cara penggunaan modul dan proses penilaian yang harus dilakukan.

b. Penerapan Penilaian Kinerja Secara Berkala

Setelah pelatihan, langkah berikutnya adalah penerapan penilaian kinerja secara berkala. Penilaian dilakukan dalam interval waktu yang telah ditentukan, seperti setiap tiga bulan atau enam bulan, untuk mengukur kemajuan dan performa karyawan. Setiap supervisor atau manajer akan mengisi formulir evaluasi berdasarkan indikator yang telah ditentukan dalam modul. Proses ini harus dilakukan secara objektif dan terukur, dengan mengacu pada hasil kerja karyawan yang nyata, bukan asumsi atau persepsi semata. Penilaian ini harus bersifat objektif dan berbasis pada data yang relevan.

c. Pengumpulan dan Analisis Data Kinerja

Setelah penilaian dilakukan, langkah selanjutnya adalah pengumpulan dan analisis data kinerja. Semua hasil penilaian yang telah diisi oleh manajer dan supervisor akan dikumpulkan dan dianalisis untuk menghasilkan nilai kinerja yang komprehensif. Analisis ini bertujuan untuk menilai sejauh mana karyawan telah memenuhi ekspektasi di berbagai area, seperti keterampilan, tanggung jawab, produktivitas, dan kerja sama tim. Hasil analisis ini akan digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan, serta untuk merancang langkah-langkah pengembangan yang lebih lanjut.

d. Umpan Balik dan Rencana Pengembangan

Tahap terakhir dalam implementasi modul adalah pemberian umpan balik kepada karyawan berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Setiap karyawan akan diberi penjelasan terkait kinerja mereka, baik aspek yang sudah kuat maupun yang perlu diperbaiki. Umpan balik ini diberikan dengan cara yang konstruktif untuk mendorong peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi, rencana pengembangan individu akan disusun, termasuk kebutuhan pelatihan teknis atau pengembangan soft skills.

2. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses implementasi luaran dari modul pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas karyawan melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Modul ini dirancang untuk memberikan panduan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang mencakup aspek teknis maupun soft skills, dengan dukungan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif.

a. Perencanaan dan Penyusunan Program Pelatihan

Langkah pertama dalam implementasi modul pengembangan SDM adalah perencanaan dan penyusunan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, baik dalam keterampilan teknis maupun soft skills. Program pelatihan ini akan mencakup pelatihan teknis yang terkait dengan tugas pekerjaan, serta pelatihan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim.

b. Pelaksanaan Pelatihan

Setelah program pelatihan disusun, langkah selanjutnya adalah pelaksanaan pelatihan untuk karyawan. Pelatihan teknis akan difokuskan pada peningkatan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, sementara pelatihan *soft skills* akan berfokus pada pengembangan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan. Pelatihan ini bisa dilakukan melalui berbagai metode, seperti *workshop*, seminar, *e-learning*, atau pelatihan on-the-job, tergantung pada materi dan kebutuhan peserta. Pelaksanaan pelatihan akan melibatkan berbagai pihak, termasuk instruktur profesional atau ahli di bidangnya, serta pengawasan dari manajer atau supervisor untuk memastikan bahwa materi disampaikan dengan baik.

c. Monitoring dan Evaluasi Hasil Pelatihan

Untuk memastikan efektivitas program pelatihan, tahap selanjutnya adalah monitoring dan evaluasi hasil pelatihan. Setiap peserta pelatihan akan dinilai kemajuan dan pencapaiannya melalui berbagai metode, seperti tes keterampilan, observasi langsung, atau umpan balik dari rekan kerja dan atasan. Proses ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Evaluasi ini juga akan memberikan informasi yang berguna untuk merancang program pelatihan selanjutnya, sehingga dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan pasar.

d. Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Lanjutan

Tahap terakhir dalam implementasi modul pengembangan SDM adalah penyusunan rencana pengembangan karier bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil pelatihan dan evaluasi, perusahaan dapat menentukan jalur karier yang sesuai bagi karyawan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Rencana ini mencakup target-target pengembangan karyawan, seperti promosi jabatan, peningkatan tanggung jawab, atau penugasan dalam proyek strategis.

3. Rincian Tahapan Perencanaan Karier dan Pengembangan Karyawan

Proses implementasi luaran dari rincian tahapan perencanaan karier dan pengembangan karyawan bertujuan untuk memberikan panduan yang jelas dalam merancang jalur karier yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi setiap individu. Tahapan ini mengedepankan identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan jalur karier yang terstruktur, serta penetapan target pengembangan yang realistis dan terukur.

a. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Evaluasi Kinerja

Proses pertama dalam implementasi tahapan perencanaan karier adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan. Dengan menganalisis data evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengetahui area yang membutuhkan peningkatan, baik itu keterampilan teknis maupun soft skills. Berdasarkan analisis ini, pelatihan yang relevan dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Proses ini memastikan bahwa pengembangan karyawan dilakukan dengan pendekatan yang berbasis pada data konkret, bukan sekadar persepsi, sehingga dapat lebih tepat sasaran dan berdampak langsung terhadap kinerja.

b. Penyusunan Jalur Karier untuk Pengembangan Individu

Setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi, tahap berikutnya adalah penyusunan jalur karier yang jelas bagi setiap karyawan. Jalur karier ini dirancang untuk

memberikan panduan mengenai langkah-langkah yang harus diambil karyawan untuk mencapai posisi atau jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Penyusunan jalur karier dilakukan dengan mempertimbangkan potensi, hasil evaluasi kinerja, serta aspirasi pribadi karyawan. Jalur karier yang terstruktur ini akan memotivasi karyawan untuk terus berkembang, dengan tujuan mencapai puncak karier yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

c. Penetapan Target Pengembangan Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Tahapan terakhir dalam perencanaan karier adalah penetapan target pengembangan yang spesifik dan terukur, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Target jangka pendek mencakup pencapaian yang lebih cepat, seperti peningkatan keterampilan tertentu atau penyelesaian proyek, sedangkan target jangka panjang berfokus pada pencapaian posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi dalam perusahaan. Setiap karyawan akan diberikan target yang jelas dan terukur, serta dukungan yang diperlukan, seperti pelatihan atau mentoring, untuk mencapai target tersebut. Proses ini tidak hanya memberi arah pada perkembangan karier karyawan, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang siap untuk mengisi posisi strategis di masa depan.

3. Kondisi Setelah Implementasi

Setelah implementasi modul evaluasi kinerja karyawan, modul pengembangan SDM, dan perencanaan karier di CV Bangun Citra Kaji, perusahaan akan mengalami beberapa perubahan signifikan yang mendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Proses evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dan terstruktur akan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai kekuatan dan kelemahan setiap karyawan. Penilaian yang objektif dan berbasis data ini memungkinkan perusahaan untuk menentukan langkah-langkah pengembangan yang lebih tepat sasaran. Selain itu, adanya evaluasi yang transparan akan meningkatkan rasa keadilan di kalangan karyawan, karena mereka dapat melihat dengan jelas bagaimana kinerja mereka diukur dan dikaitkan dengan peluang pengembangan.

Kondisi berikutnya yang diharapkan terjadi adalah peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan. Dengan adanya pelatihan yang dirancang berdasarkan hasil evaluasi kinerja, karyawan akan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pelatihan teknis yang relevan dengan tugas pekerjaan, serta pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, akan memberikan dampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang sebelumnya kurang terampil dalam beberapa aspek pekerjaan mereka akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di seluruh departemen.

Selain itu, implementasi tahapan perencanaan karier yang jelas akan menciptakan suasana kerja yang lebih motivasional dan memberi arahan yang lebih terstruktur bagi setiap individu. Jalur karier yang disusun berdasarkan kebutuhan dan potensi karyawan akan memberikan panduan bagi mereka untuk memahami langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Dengan adanya target pengembangan yang jelas, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi mereka yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan juga akan diuntungkan dengan memiliki tenaga kerja yang lebih loyal, berkompeten, dan berorientasi pada pencapaian jangka panjang, yang akan berkontribusi pada keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

Kondisi yang lebih lanjut setelah implementasi ini adalah terciptanya sistem manajemen kinerja yang lebih efektif dan terintegrasi. Penggunaan modul evaluasi kinerja dan pengembangan SDM yang sistematis memungkinkan perusahaan untuk memantau kemajuan setiap karyawan secara lebih transparan dan terukur. Hal ini akan memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan terkait promosi, rotasi pekerjaan, atau pengembangan lebih lanjut dari karyawan. Selain itu, program pelatihan yang berkelanjutan akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya lebih terampil, tetapi juga lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang ada. Semua perubahan ini akan menciptakan sebuah budaya kerja yang lebih produktif, dinamis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama.

SIMPULAN

Berdasarkan laporan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui penerapan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan berbasis data. Modul evaluasi kinerja yang dikembangkan dapat memberikan panduan yang jelas bagi manajemen dalam menilai kinerja karyawan secara objektif, dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti keterampilan, tanggung jawab, produktivitas, dan kerja sama tim. Hal ini memungkinkan identifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan dasar yang kuat bagi keputusan terkait pengembangan dan pemberian reward atau punishment kepada karyawan.

Selanjutnya, melalui implementasi modul pengembangan SDM yang mencakup pelatihan teknis dan soft skills, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tuntutan industri yang semakin kompleks. Pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pengembangan kemampuan interpersonal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Monitoring dan evaluasi hasil pelatihan yang dilakukan secara berkala akan memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan dan dapat disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan perusahaan.

Terakhir, perencanaan karier yang disusun berdasarkan evaluasi kinerja memberikan karyawan arah yang jelas dalam pengembangan karier mereka. Penyusunan jalur karier yang sesuai dengan potensi individu dan penyusunan target pengembangan jangka pendek dan jangka panjang akan memberikan motivasi lebih bagi karyawan untuk terus berusaha mencapai posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Dengan adanya sistem perencanaan karier yang terstruktur dan dukungan pengembangan SDM yang berkelanjutan, perusahaan tidak hanya akan mendapatkan karyawan yang lebih terampil, tetapi juga lebih berkomitmen dan loyal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini. Terima kasih kami sampaikan kepada Universitas Internasional Batam, khususnya Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), atas dukungan fasilitas dan sumber daya yang telah diberikan. Ucapan terima kasih juga kami tujukan kepada mitra kerja praktik, CV Bangun Citra Kaji, atas kerja sama dan dukungannya selama proses implementasi strategi pemasaran digital. Kami sangat menghargai bimbingan dan arahan dari Yuli Indah Fajar Dini, S.S., M.M., selaku pembimbing kegiatan, yang telah membantu kami menyelesaikan program ini dengan baik. Apresiasi yang tulus juga kami sampaikan kepada tim pelaksana dan rekan-rekan mahasiswa atas kerja sama dan dedikasi mereka selama kegiatan berlangsung. Tak lupa, kami mengucapkan terima kasih kepada pegawai CV Bangun Citra Kaji yang telah memberikan masukan dan partisipasi dalam mendukung penelitian serta pengembangan strategi ini. Semoga hasil dari kegiatan ini dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi semua pihak dan menjadi dasar untuk kolaborasi lebih lanjut di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dimbau, A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Productivity*, 2(2), 130-134.
- Hermansyah, T. I., Hakim, L., & Sukmajaya, S. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Penilai Klaim Asuransi Harta Benda di Perusahaan Asuransi PT. XYZ. *Jurnal Deliberatif*, 1(2), 170-191.
- Krisnahadi, T., & Septika, B. H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya*

Ilmiah, 1(5), 366-386.

- Putra, Y. D., Kumara, I. N. S., Ariyani, N. W. S., & Swamardika, I. B. A. (2021). Literature Review Analisis Kinerja SDM Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). *Maj. Ilm. Teknol. Elektro*, 20(1), 103.
- Radiani, A., Rahmah, A., Utami, G. A., & Zainarti, Z. (2023). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pt Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 35-44.
- Rusby, Z., Arif, M., Hamzah, Z., & Lestari, D. A. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di (BMT) Al-Ittihad Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 300-310.
- Selvias, M. C., Utari, S. T., Nurlina, S., & Putri, A. M. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE Hardware Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3377-3386.
- Yulistiyono, A., Wardana, D. J., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kompetensi Karyawan Yang Berdampak Pada Efektivitas Organisasi Di Industri Air Minum. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1).
- Zami, A. A. Z., & Anugrah, I. G. (2022). Pengembangan Sistem Informasi Penilaian KPI (Key Performance Indicator) Berbasis Website Di PT Barata Indonesia (Persero). *Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi*, 5(3).