

Program Praktik Kerja dalam Optimalisasi Struktur Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pendekatan Manajemen SDM pada PT. Sukses Jaya Gemilang

Antony Sentoso¹, Putri Surya Sri Rahayu²

^{1,2} Universitas Internasional Batam, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Putri Surya Sri Rahayu

E-mail: putrysurya04@gmail.com

Abstrak

Program kerja praktik ini berfokus pada optimalisasi struktur organisasi PT Sukses Jaya Gemilang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem evaluasi yang sistematis. Didirikan pada tahun 2015, perusahaan ini bergerak di bidang layanan MEP (Mechanical, Electrical, Plumbing), yang membutuhkan struktur yang kokoh untuk mendukung operasi yang kompleks. Program kerja praktik ini menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan tinjauan literatur untuk mengembangkan sistem evaluasi yang disesuaikan. Tahapan implementasi meliputi persiapan, pelaksanaan, pemantauan, dan pelaporan. Hasil Program kerja praktik menunjukkan peningkatan produktivitas karyawan, proses evaluasi yang terstruktur, serta sistem yang transparan dan selaras dengan tujuan perusahaan. Temuan ini berkontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan memperkuat daya saing perusahaan di industri konstruksi.

Kata kunci - *Optimalisasi Struktur Organisasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Peningkatan Produktivitas*

Abstract

This practical work program focuses on optimizing the organizational structure of PT Sukses Jaya Gemilang to enhance employee performance through a systematic evaluation system. Established in 2015, the company specializes in MEP (Mechanical, Electrical, Plumbing) services, requiring a robust structure to support complex operations. This practical work program employs interviews, observations, documentation, and literature reviews to develop a tailored evaluation system. Implementation stages include preparation, execution, monitoring, and reporting. Results show improved employee productivity, structured evaluation processes, and a transparent system aligning with corporate goals. These findings contribute to sustainable human resource management and strengthen the company's competitive edge in the construction industry.

Keywords - *Organizational Structure Optimization, Employee Performance, Human Resource, Productivity Improvement*

PENDAHULUAN

PT Sukses Jaya Gemilang didirikan pada tanggal 2 Juli 2015 dengan komitmen menjadi salah satu perusahaan terdepan di bidang general contractor khususnya dalam layanan MEP (*Mechanical, Electrical, Plumbing*). Sejak awal berdirinya, perusahaan telah mengembangkan reputasi yang kuat dalam menyediakan solusi konstruksi yang inovatif, efisien, dan berkualitas tinggi. Dalam kurun waktu beberapa tahun, PT Sukses Jaya Gemilang berhasil memperluas jangkauan layanannya dan membangun portofolio proyek yang mencakup berbagai sektor industri, baik komersial, perumahan, maupun fasilitas publik.

Berlokasi di Plamo Garden Blok G4 No. 14, Baloi Permai, perusahaan ini tidak hanya berfokus pada penyediaan jasa kontraktor mekanikal, elektrikal, dan perpipaan, tetapi juga menerapkan standar keselamatan dan keberlanjutan yang tinggi dalam setiap proyek yang ditangani. Dengan dukungan tim profesional yang berpengalaman, PT Sukses Jaya Gemilang senantiasa mengutamakan kepuasan klien melalui penyelesaian proyek tepat waktu dan sesuai anggaran. Inovasi teknologi dan pendekatan kerja yang sistematis menjadikan perusahaan ini unggul di industri konstruksi.

Visi PT Sukses Jaya Gemilang adalah menjadi mitra pilihan utama dalam penyediaan layanan MEP yang terpercaya dan berkualitas di Indonesia. Dengan misi untuk terus memberikan hasil terbaik bagi setiap klien, perusahaan ini fokus pada pengembangan sumber daya manusia serta peningkatan kualitas layanan secara berkelanjutan. PT Sukses Jaya Gemilang juga berkomitmen untuk selalu menjunjung tinggi integritas, keunggulan operasional, dan tanggung jawab sosial dalam setiap aspek bisnisnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset yang sangat berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mencakup semua yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk karyawan, pekerja, manajer, dan pemimpin. Sumber daya manusia juga tidak hanya merujuk pada jumlah tenaga kerja, tetapi melibatkan perspektif lain seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas setiap anggota tim. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam kesuksesan dan perkembangan dari sebuah perusahaan. Tugas utamanya meliputi pengelolaan karyawan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan pemeliharaan situasi kerja yang sehat dan produktif. Sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam menegakkan kebijakan perusahaan, menjaga kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, serta mengelola masalah-masalah karyawan, seperti kesejahteraan dan konflik. (Pratiwi et al., n.d.)

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam kesuksesan dan pertumbuhan suatu organisasi. Bagaimana karyawan berprestasi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi kinerja karyawan menjadi alat penting dalam mengukur efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam lingkungan kerja. Pentingnya kinerja karyawan dan peran evaluasi kinerja dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia perusahaan. (Novie et al., 2023)

Bagi perusahaan, struktur organisasi yang efektif merupakan salah satu kunci utama dalam memastikan kinerja karyawan yang optimal. Namun, tidak jarang struktur organisasi yang ada mengalami berbagai tantangan, seperti ketidakjelasan pembagian peran dan tanggung jawab, alur komunikasi yang kurang efisien, serta distribusi beban kerja yang tidak merata. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, munculnya konflik internal, serta tingginya tingkat turnover karyawan. Dalam konteks PT Sukses Jaya Gemilang, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang general contractor MEP (*Mechanical, Electrical, Plumbing*), struktur organisasi yang terorganisir dengan baik sangat diperlukan untuk mendukung operasional yang kompleks dan melibatkan banyak pihak. Oleh karena itu, optimalisasi struktur organisasi menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efisiensi kerja dan keberhasilan proyek.

Di sisi lain, bagi mahasiswa, optimalisasi struktur organisasi merupakan topik yang relevan dan aplikatif untuk mengembangkan keterampilan analisis manajemen yang dibutuhkan dalam dunia

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

kerja. Sebagai calon profesional, mahasiswa sering kali kurang memiliki pengalaman langsung dalam menghadapi dinamika organisasi di lapangan. Dengan terlibat dalam proses optimalisasi ini, mahasiswa tidak hanya dapat menerapkan pengetahuan teoritis dari perkuliahan tetapi juga memperoleh wawasan tentang tantangan dan solusi nyata di lingkungan perusahaan. Proyek ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memahami bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dapat berdampak langsung pada performa karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

METODE

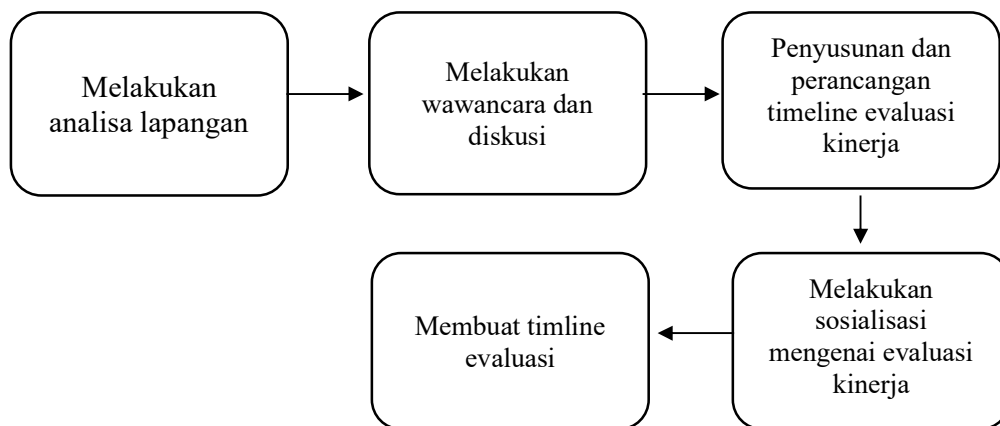
Teknik Pengumpulan Data

Pada pelaksanaan rancangan sistem evaluasi kinerja yang merupakan bagian dari kerja praktek mencakup metode pengumpulan data (Studi et al., 2023), meliputi:

- 1) Wawancara
Wawancara dilakukan secara langsung dengan Ibu Ayu, selaku Kepala Departemen Sumber Daya Manusia (HRD) PT. Sukses Jaya Gemilang. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi lebih dalam mengenai kebijakan, tantangan, serta kebutuhan yang ada dalam manajemen kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.
- 2) Observasi
Observasi dilakukan secara langsung dengan memantau kegiatan operasional di lapangan PT. Sukses Jaya Gemilang. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai efisiensi kerja, ketaatan terhadap prosedur keselamatan, dan dinamika yang terjadi di lingkungan kerja.
- 3) Dokumentasi
Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data secara visual yang berguna untuk memperkuat dan melengkapi informasi yang diperoleh.
- 4) Studi literatur
Metode studi literatur berhubungan dengan pengumpulan data referensi atau kepustakaan.

Proses Perancangan Luaran

Dalam perancangan timeline evaluasi kinerja, dilakukan secara bertahap. Berikut adalah beberapa tahapan dalam melakukan proses perancangan evaluasi kinerja pada PT. Sukses Jaya Gemilang:



Gambar 1.
Tahapan Kegiatan

Tahapan Pelaksanaan

Proses pelaksanaan terdiri dari empat tahap utama yang harus dilalui untuk mencapai hasil yang diinginkan (Zumarniansyah et al., 2021) n:

- 1) Tahap Persiapan
 Pada tahap ini, dilakukan pengumpulan data dan informasi terkait mitra, termasuk latar belakang perusahaan, kondisi terkini, serta tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang diperoleh akan digunakan untuk merancang solusi yang tepat, sesuai dengan kebutuhan mitra, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Tahap Pelaksanaan
 Setelah proses analisis selesai, fokus beralih pada pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan yang paling sesuai untuk mitra. Sistem ini dirancang agar dapat mengakomodasi jumlah karyawan yang besar sehingga evaluasi kinerja dapat dilakukan secara efektif dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas karyawan. Sistem yang dipilih akan disesuaikan untuk memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan mitra.
- 3) Tahap Implementasi
 Tahap ini melibatkan implementasi sistem penilaian kinerja yang telah dirancang pada perusahaan mitra. Pelaksanaan berlangsung selama kurang lebih dua bulan, dengan pemantauan dan evaluasi terus-menerus untuk memastikan efektivitas sistem. Langkah ini bertujuan untuk memastikan sistem berjalan sesuai harapan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.
- 4) Tahap Pelaporan
 Setelah implementasi selesai, langkah terakhir adalah menyusun laporan yang merangkum seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari persiapan hingga pelaksanaan dan evaluasi. Laporan ini berisi hasil pemantauan dan evaluasi sistem yang diterapkan, serta diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan mitra dalam mengembangkan dan menjaga keberlanjutan sistem penilaian kinerja di masa depan.

Jadwal Pelaksanaan dan Anggaran

Berikut adalah gambaran anggaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan dan jadwal pelaksanaan kegiatan.

Tabel 1.

Anggaran Pelaksanaan Kegiatan Optimalisasi Struktur Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pendekatan Manajemen SDM pada PT. Sukses Jaya Gemilang

No	Rancangan Aktivitas	Jenis Anggaran	Volume	Unit	Satuan	Jumlah
1	Observasi dan wawancara	Biaya Transportasi	10	kali	Rp 50,000	Rp 500,000
2	Perancangan luaran	Biaya komunikasi dan sosialisasi	1	buah	Rp 700,000	Rp 700,000
3	Pendampingan Implementasi Luaran	Biaya lain-lain(jika diperlukan)	1	Kali	Rp.3.500.000	Rp. 3.500.000
4	Pembuatan laporan	Biaya Belanja Habis Pakai (ATK)	2	Kali	Rp.500.000	Rp.1.000.000
TOTAL ANGGARAN						Rp.6.200.000

Kerangka kegiatan terdiri dari beberapa tahapan, dimulai dari tahap persiapan hingga finalisasi laporan. Kerangka ini dijelaskan dalam dua format, yaitu uraian rinci dan tabel rencana kegiatan:

1. **Tahap Persiapan**, Pada tahap ini, dilakukan survei lokasi untuk memahami kondisi lingkungan kerja mitra dan menentukan apakah lingkungan tersebut mendukung kenyamanan karyawan. Selain itu, dilakukan observasi untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh mitra, yang nantinya dijadikan topik utama dalam kegiatan kerja praktek. Setelah permasalahan teridentifikasi, langkah berikutnya adalah merancang solusi yang relevan, yang akan menjadi fokus utama dalam laporan kerja praktek ini.
2. **Tahap Pelaksanaan**, Tahapan ini mencakup analisis terhadap SOP perusahaan mitra untuk merancang sistem evaluasi kinerja yang sesuai. Selain merancang sistem, ditentukan pula poin-poin spesifik yang akan dinilai dari karyawan mitra. Setelah rancangan selesai, dilakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan tetap untuk menjelaskan sistem penilaian kinerja yang akan diterapkan. Setelah sosialisasi, perusahaan dapat mulai mengimplementasikan sistem yang telah dirancang.
3. **Tahap Penilaian**, Penilaian dilakukan oleh pihak-pihak yang memiliki tanggung jawab lebih tinggi di perusahaan mitra, seperti manajer, supervisor, dan HR. Mereka dinilai paling tepat untuk melakukan evaluasi karena memiliki tugas utama dalam memantau dan mengoreksi hasil kerja karyawan. Setelah proses penilaian selesai, dilakukan evaluasi kegiatan untuk mengidentifikasi kelebihan, kekurangan, serta dampak yang dihasilkan dari penerapan sistem penilaian kinerja.

Tabel 2.

Kerangka Kegiatan Optimalisasi Struktur Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pendekatan Manajemen SDM pada PT. Sukses Jaya Gemilang

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tahap Persiapan																
Survei Lokasi																
Analisis permasalahan																
Menentukan sistem evaluasi																
Konsultasi dengan dosen pembimbing																
Tahap Pelaksanaan																

Analisis Struktur dan SOP																				
Menentukan timeline evaluasi kinerja																				
Menyiapkan chart timeline evaluasi kinerja																				
Sosialisasi																				
Implementasi timeline evaluasi kinerja karyawan																				
Tahap Penilaian dan Pelaporan																				
Evaluasi program																				
Penyusunan Laporan																				
Konsultasi dengan dosen pembimbing																				
Finalisasi Laporan																				

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan Luaran Kegiatan

Luaran yang telah dirancang dari implementasi kegiatan ini adalah perencanaan timeline untuk evaluasi kinerja karyawan yang dimana bertujuan untuk mengoptimalkan struktur organisasi yang ada serta peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Proses evaluasi kinerja dirancang dalam lima tahapan yang terstruktur selama lima minggu. Pada tahap pertama, dilakukan pengumpulan data melalui survei lokasi dan observasi untuk memahami kondisi lingkungan kerja mitra serta mengidentifikasi permasalahan utama yang menjadi fokus evaluasi. Tahap kedua melibatkan analisis SOP yang telah ditetapkan di PT Sukses Jaya Gemilang sebelumnya lalu dilanjutkan dengan penentuan poin-poin evaluasi kinerja yang spesifik, seperti aspek produktivitas, komunikasi, dan efisiensi kerja, guna merancang indikator yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mitra.

Pada minggu ketiga, kegiatan difokuskan pada sosialisasi sistem penilaian kinerja kepada seluruh karyawan tetap di perusahaan mitra. Proses sosialisasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami tujuan dari penerapan sistem tersebut, yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta memberikan transparansi dalam proses evaluasi. Selain itu, sosialisasi juga mencakup penjelasan rinci mengenai mekanisme sistem, seperti bagaimana kinerja

akan diukur, kriteria yang digunakan, dan metode pengumpulan data. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mempersiapkan diri dan memahami peran mereka dalam keberhasilan implementasi sistem tersebut.

Pada minggu keempat, dimulai tahap implementasi sistem penilaian kinerja, di mana sistem yang telah dirancang sebelumnya mulai diterapkan secara resmi. Fokus utama dari tahap ini adalah melakukan pengukuran kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, seperti hasil kerja, kedisiplinan, atau kemampuan bekerja dalam tim. Implementasi dilakukan secara bertahap dengan pemantauan ketat untuk memastikan bahwa proses berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kegiatan ini juga memberikan kesempatan untuk mendeteksi potensi kendala dan mengambil langkah korektif selama sistem berjalan.

Pada minggu kelima, kegiatan difokuskan pada evaluasi hasil penilaian kinerja. Tahap ini bertujuan untuk meninjau efektivitas sistem yang telah diterapkan, dengan cara mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan yang muncul selama proses implementasi. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh untuk memahami sejauh mana sistem penilaian berhasil mencapai tujuan yang diharapkan, seperti meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Selain itu, dampak dari sistem terhadap dinamika kerja dan hubungan antar karyawan juga dianalisis untuk memastikan bahwa implementasi tersebut memberikan manfaat positif secara keseluruhan.

Setelah evaluasi selesai, langkah berikutnya adalah penyusunan laporan akhir. Laporan ini berisi rangkuman seluruh proses dari tahap persiapan hingga implementasi, termasuk analisis hasil evaluasi. Selain itu, laporan ini mencantumkan rekomendasi strategis untuk perbaikan dan pengembangan sistem penilaian kinerja di masa depan. Tujuannya adalah agar perusahaan mitra memiliki acuan yang dapat digunakan untuk meningkatkan sistem evaluasi secara berkelanjutan, sehingga dapat mendukung pertumbuhan organisasi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara konsisten. Rancangan ini memastikan bahwa setiap langkah dalam evaluasi kinerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

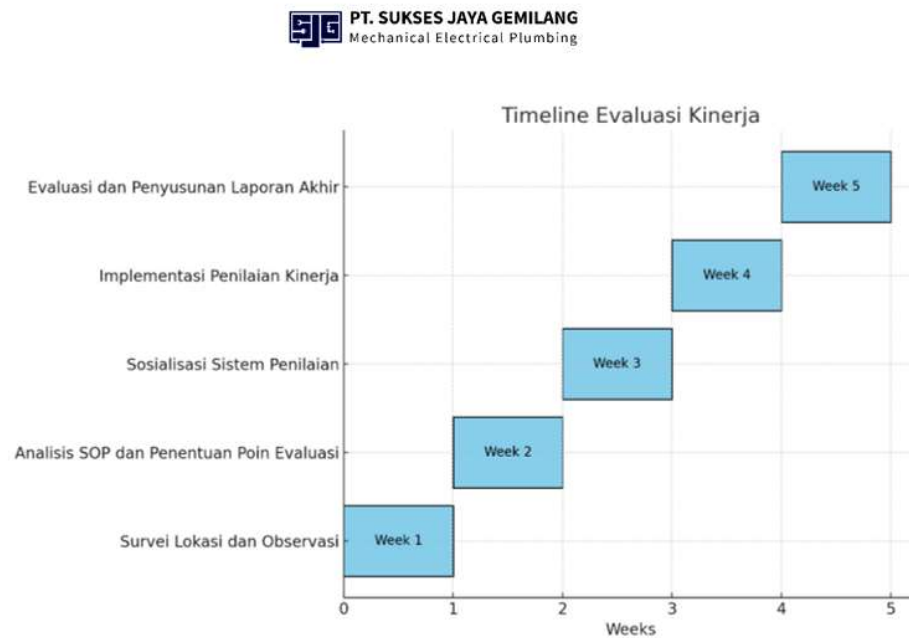
Proses Implementasi Luaran

Proses implementasi luaran kegiatan dalam timeline evaluasi kinerja dirancang dengan pendekatan yang sistematis untuk memastikan setiap langkah terlaksana dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Tahapan implementasi dimulai dengan persiapan awal, yang mencakup survei lokasi di perusahaan mitra. Survei ini bertujuan untuk memahami kondisi lingkungan kerja, dinamika organisasi, dan faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Selain survei, dilakukan observasi mendalam terhadap aktivitas operasional sehari-hari di perusahaan. Observasi ini membantu mengidentifikasi masalah utama yang mungkin menjadi hambatan bagi kinerja karyawan, seperti ketidakefisienan proses kerja, kurangnya komunikasi antar tim, atau ketidakjelasan tanggung jawab. Dari hasil survei dan observasi, dikumpulkan data yang berfungsi sebagai fondasi untuk menganalisis kebutuhan spesifik perusahaan terkait sistem evaluasi kinerja. Data yang terkumpul kemudian digunakan untuk merancang solusi yang relevan, termasuk menentukan jenis evaluasi yang paling sesuai dengan struktur dan budaya perusahaan mitra.



Gambar 2.
Observasi lapangan pada PT. Sukses Jaya Gemilang

Tahap implementasi sistem penilaian dimulai dengan pengumpulan data kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator ini dirancang untuk mencerminkan aspek-aspek penting dalam kinerja karyawan, seperti produktivitas, efisiensi, kemampuan berkolaborasi, kedisiplinan, dan pencapaian target kerja. Data kinerja dikumpulkan melalui berbagai metode, seperti laporan hasil kerja, pengamatan langsung, wawancara, atau penggunaan perangkat lunak khusus untuk memantau kinerja. Proses penilaian dilakukan oleh tim evaluasi yang terdiri dari manajer, supervisor, dan HR, yang memiliki pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Keterlibatan pihak-pihak ini bertujuan untuk memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan adil, dengan mempertimbangkan berbagai perspektif yang relevan. Mereka bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, serta memberikan masukan yang konstruktif untuk perbaikan. Selama implementasi, dilakukan pemantauan berkala untuk memastikan bahwa proses penilaian berjalan sesuai dengan rencana dan tidak menghadapi hambatan yang signifikan. Pemantauan ini mencakup peninjauan terhadap kualitas data yang dikumpulkan, kesesuaian dengan indikator, serta tanggapan karyawan terhadap sistem yang diterapkan.



Gambar 3.
Hasil rancangan timline evaluasi kinerja PT. Sukses Jaya Gemilang

Tahap terakhir dalam proses implementasi adalah evaluasi dan pelaporan, yang berfungsi untuk menilai keberhasilan sistem penilaian kinerja yang telah diterapkan. Pada tahap evaluasi, hasil penilaian kinerja yang telah dikumpulkan dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi kelebihan dari sistem, seperti efektivitas dalam mengukur produktivitas atau kemudahan implementasi. Selain itu, analisis juga difokuskan pada menemukan kekurangan atau area yang memerlukan perbaikan, seperti kurangnya pemahaman karyawan terhadap indikator tertentu atau ketidakcocokan antara sistem yang diterapkan dengan kebutuhan organisasi. Evaluasi ini juga mencakup analisis terhadap dampak dari penerapan sistem, baik secara langsung terhadap kinerja karyawan maupun secara keseluruhan terhadap produktivitas dan dinamika organisasi. Hasil evaluasi memberikan wawasan penting mengenai sejauh mana sistem penilaian berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk apakah sistem tersebut mampu meningkatkan efisiensi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Setelah evaluasi selesai, dilakukan penyusunan laporan akhir yang merangkum seluruh rangkaian proses, mulai dari persiapan, pelaksanaan, hingga hasil evaluasi. Laporan ini mencakup temuan utama, analisis mendalam, dan data kuantitatif maupun kualitatif yang mendukung. Selain itu, laporan menyertakan rekomendasi strategis untuk pengembangan lebih lanjut, seperti perbaikan sistem penilaian, pelatihan tambahan untuk karyawan, atau penyesuaian SOP perusahaan.

Kondisi Setelah Implementasi,

Setelah implementasi luaran kegiatan timeline evaluasi kinerja dalam optimalisasi struktur organisasi, perusahaan diharapkan mengalami perbaikan yang signifikan di berbagai bidang, baik secara operasional maupun manajerial. Salah satu hasil utama dari implementasi ini adalah terciptanya sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur, sistematis, dan objektif. Dengan adanya sistem ini, proses

penilaian terhadap karyawan menjadi lebih jelas, konsisten, dan berbasis pada indikator yang telah disepakati bersama.

Perusahaan kini dapat dengan lebih mudah mengidentifikasi karyawan dengan kinerja tinggi, yaitu individu-individu yang secara konsisten memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan. Informasi ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan penghargaan yang sesuai, baik dalam bentuk insentif finansial, penghargaan non-finansial, atau peluang pengembangan karier seperti promosi atau penugasan proyek strategis. Pemberian penghargaan yang tepat juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Selain itu, sistem evaluasi ini juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Berdasarkan hasil evaluasi, perusahaan dapat merancang program pengembangan khusus, seperti pelatihan keterampilan, bimbingan, atau mentoring, untuk membantu karyawan tersebut meningkatkan kinerja mereka. Program ini tidak hanya berfungsi untuk menutup kesenjangan kompetensi, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Dengan adanya evaluasi yang objektif dan terstruktur, perusahaan juga dapat menciptakan proses manajerial yang lebih transparan dan adil, di mana setiap karyawan memahami mekanisme penilaian dan memiliki panduan yang jelas untuk meningkatkan performa. Hal ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu karyawan, tetapi juga memperkuat struktur organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang. Selain itu, hasil evaluasi yang terukur memberikan dasar yang kuat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan strategis, seperti alokasi sumber daya manusia, promosi, atau restrukturisasi tugas. Kondisi pasca implementasi juga ditandai dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, karena sistem penilaian kinerja yang terarah mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan memiliki gambaran yang lebih jelas mengenai kelebihan dan kelemahan struktur organisasi saat ini, sehingga dapat melakukan penyesuaian strategis untuk mendukung keberlanjutan operasional jangka panjang.

Secara keseluruhan, implementasi sistem evaluasi kinerja ini memberikan dampak positif yang luas dan berkelanjutan bagi perusahaan. Manfaat langsung yang dirasakan adalah peningkatan kinerja karyawan, di mana setiap individu termotivasi untuk bekerja lebih optimal karena adanya penilaian yang terukur dan transparan. Karyawan memahami dengan lebih baik apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Selain manfaat jangka pendek, implementasi ini juga membantu perusahaan membangun fondasi yang lebih kuat untuk keberlanjutan dan pengembangan strategis. Dengan sistem evaluasi yang terstruktur, perusahaan memiliki alat yang andal untuk mengidentifikasi peluang perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan keterampilan, pengelolaan talenta, dan perencanaan suksesi.

Lebih dari itu, sistem yang diterapkan memberikan perusahaan kemampuan untuk bersaing secara kompetitif di industri. Dengan kinerja karyawan yang meningkat, produktivitas yang lebih tinggi, dan proses manajerial yang lebih efisien, perusahaan dapat merespons perubahan pasar dengan lebih cepat dan efektif. Sistem ini juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data, sehingga manajemen dapat merancang strategi yang lebih tajam dan relevan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Secara keseluruhan, implementasi ini tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan operasional sehari-hari tetapi juga menjadi langkah strategis untuk memastikan perusahaan memiliki daya saing yang berkelanjutan dalam industri.

KESIMPULAN

Implementasi kegiatan evaluasi kinerja berbasis timeline dalam optimalisasi struktur organisasi memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek operasional dan manajerial perusahaan. Proses yang dirancang secara sistematis, mulai dari tahap persiapan hingga evaluasi akhir, menciptakan sistem penilaian yang terstruktur, objektif, dan berbasis indikator yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Hasil implementasi ini tidak hanya memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan berprestasi yang layak mendapatkan penghargaan, tetapi juga memberikan wawasan mendalam mengenai area yang memerlukan pengembangan. Selain manfaat langsung berupa peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, sistem ini membangun fondasi kuat untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis. Dengan adanya evaluasi yang transparan, perusahaan dapat menyusun program pengembangan keterampilan, pengelolaan talenta, dan perencanaan suksesi secara lebih efektif. Implementasi ini juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data, yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan dalam merespons perubahan pasar dan tantangan industri. Secara keseluruhan, kegiatan ini berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan sekaligus memperkuat posisi perusahaan untuk bersaing di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian artikel ini. Secara khusus, saya menyampaikan apresiasi kepada:

1. **PT. Sukses Jaya Gemilang**, yang telah memberikan kesempatan dan data untuk mendukung program kerja praktik.
2. **Dosen pembimbing** atas arahan, saran, dan kritik yang sangat berarti dalam proses penulisan.
3. **Keluarga dan rekan-rekan** yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi selama proses penyusunan artikel ini.

Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dixman, H., Siahaan, M., Si, S., & Msi, M. (n.d.). *170 Prosiding National Conference for Community Service Project (NaCosPro)*. <http://journal.uib.ac.id/index.php/nacospro>
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). *Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus*. 2.
- Studi, P., Sumberdaya, M., Pengajar, S., Studi, P., & Sumberdaya, M. (2023). 1, 2 2. 05(04), 55–71.
- Zumarniansyah, A., Ardianto, R., Alkhalifi, Y., & Nur Azizah, Q. (2021). *Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting*. . 10.