



Peran Manajer dalam Evaluasi dan Pengembangan Kinerja Kerja di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka

Katharina Erti Lando¹, Lusia Paji², Delfensia Ndalo³, Lusia Rosita Lango⁴,
Maria Silviana Mariabel Carcia⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Nusa Nipa

Email: delfensian@gmail.com

Abstrak. *This literature research aims to compile and describe the role of managers in improving employee performance. The method used is the library research method. The data collection method used is the documentation method. The data analysis technique used is content analysis. To maintain the accuracy of the assessment and prevent errors in information in data analysis, cross-library checks are carried out and re-reading the literature and paying attention to the reviewer's comments. The results of this study show that the better the motivation provided by managers, the more significant it can improve employee performance.*

Keywords: *The role of managers in employee evaluation, development, performance.*

Abstrak. Penelitian kepustakaan ini bertujuan untuk menyusun dan mendeskripsikan peranan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kepustakaan. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi. Untuk menjaga ketepatan pengkajian dan mencegah kesalahan informasi dalam analisis data maka dilakukan pengecekan antar pustaka dan membaca ulang pustaka serta memperhatikan komentar reviewer. Hasil studi ini adalah menunjukkan bahwa semakin baiknya motivasi yang diberikan oleh manajer maka secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Peran Manajer Dalam Evaluasi , Pengembangan , Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu aset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka sebagai perusahaan penyedia listrik memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawannya. Peran manajer dalam hal ini menjadi sangat penting, tidak hanya sebagai pengawas tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap kinerja bawahannya. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan dapat menjadi acuan dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang tepat.

Manajemen merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Di tengah

persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu aset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka sebagai perusahaan penyedia listrik memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawannya. Peran manajer dalam hal ini menjadi sangat penting, tidak hanya sebagai pengawas tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap kinerja bawahannya. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan dapat menjadi acuan dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang tepat.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Dan Manajer

Manajemen merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading), dan pengendalian (controlling) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Efektif berarti mencapai target yang diinginkan, sementara efisien berarti menggunakan sumber daya secara optimal tanpa pemborosan.

Menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dengan kata lain, manajemen tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses untuk mencapainya.

Sedangkan manajer adalah individu yang diberi tanggung jawab dan wewenang untuk mengelola sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Manajer memiliki tugas utama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen tersebut agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Mereka harus mampu membuat keputusan, memimpin tim, menyelesaikan konflik, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Manajer dapat diklasifikasikan berdasarkan jenjang atau levelnya dalam organisasi, yaitu:

- **Manajer tingkat atas (top-level managers)**, seperti direktur utama atau general manager, yang bertugas menetapkan visi, misi, dan kebijakan strategis perusahaan.
- **Manajer tingkat menengah (middle-level managers)**, seperti kepala divisi atau kepala bagian, yang bertugas menerjemahkan strategi dari manajemen puncak menjadi rencana operasional.

- **Manajer tingkat bawah (first-line managers)**, seperti supervisor atau kepala unit kerja, yang bertanggung jawab langsung dalam mengarahkan dan mengawasi pekerjaan staf/karyawan di lini operasional.

Dalam konteks PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka, manajer memiliki peran strategis dalam mengelola timnya, baik dari sisi teknis operasional maupun sumber daya manusia. Mereka menjadi penghubung antara kebijakan perusahaan dan implementasi di lapangan, serta memainkan peran penting dalam mengevaluasi dan mengembangkan kinerja kerja para karyawan.

Evaluasi Kinerja Kerja

Evaluasi kinerja kerja merupakan suatu proses sistematis dan terstruktur yang bertujuan untuk menilai tingkat pencapaian tugas, tanggung jawab, serta hasil kerja seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Evaluasi kinerja bukan hanya bentuk pengawasan, tetapi juga sebagai alat manajerial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2015), evaluasi kinerja adalah proses menilai bagaimana baiknya seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Evaluasi ini penting karena menjadi dasar dalam berbagai keputusan organisasi seperti promosi, mutasi, pemberian bonus, pelatihan, hingga pemutusan hubungan kerja jika diperlukan.

Pelaksanaan evaluasi kinerja biasanya dilakukan secara **periodik** (misalnya setiap enam bulan atau satu tahun) oleh atasan langsung, bekerja sama dengan bagian sumber daya manusia. Penilaian dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, antara lain:

- **Metode penilaian tradisional**, seperti skala penilaian grafis, daftar periksa (checklist), dan esai.
- **Metode modern**, seperti penilaian berbasis kompetensi, manajemen berdasarkan tujuan (Management by Objectives/MBO), dan penilaian 360 derajat, yang melibatkan atasan, rekan sejawat, bawahan, dan bahkan pelanggan.

Dalam praktiknya, indikator evaluasi kinerja dapat meliputi:

- Produktivitas kerja
- Kualitas hasil kerja
- Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- Kemampuan bekerja sama dalam tim
- Disiplin dan kehadiran

- Inisiatif dan tanggung jawab

Di lingkungan PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka, evaluasi kinerja dijadikan sebagai tolok ukur untuk merancang kebijakan pengembangan karyawan. Evaluasi yang objektif dan transparan dapat menciptakan motivasi kerja, meningkatkan kepercayaan antar pegawai dan manajer, serta menumbuhkan budaya kerja yang sehat.

Dengan evaluasi yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat menilai performa individu, tetapi juga mengevaluasi efektivitas sistem kerja dan strategi manajemen yang diterapkan. Evaluasi ini pada akhirnya menjadi dasar penting dalam merancang langkah-langkah peningkatan kapasitas SDM dan memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan Kinerja Kerja

Pengembangan kinerja kerja merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek perilaku, motivasi, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Menurut Armstrong (2014), pengembangan kinerja kerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Hal ini mencakup pelatihan (training), pembinaan (coaching), mentoring, rotasi jabatan, dan pengembangan karier. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, fleksibel, dan siap menghadapi tantangan bisnis. Dalam praktiknya, strategi pengembangan kinerja kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, antara lain:

- **Pelatihan dan pendidikan formal**, seperti seminar, workshop, atau kursus bersertifikat, baik internal maupun eksternal perusahaan.
- **On-the-job training**, di mana karyawan belajar langsung melalui praktik kerja sehari-hari dengan pendampingan dari atasan atau rekan kerja senior.
- **Coaching dan mentoring**, yang dilakukan oleh manajer atau profesional senior untuk memberikan bimbingan secara personal dan berkelanjutan.
- **Job enrichment dan job rotation**, sebagai upaya untuk memperluas pengalaman kerja dan menghindari kejenuhan, sekaligus meningkatkan pemahaman lintas fungsi dalam organisasi.
- **Pemberian umpan balik secara konstruktif**, sebagai cara untuk membantu karyawan menyadari potensi dan area pengembangan yang perlu ditingkatkan.

Pengembangan kinerja juga erat kaitannya dengan manajemen karier. Karyawan yang merasa diperhatikan dan diberikan kesempatan untuk tumbuh akan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun **program pengembangan SDM** yang terencana dan terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja.

Di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka, pengembangan kinerja kerja dilakukan melalui berbagai program pelatihan rutin, baik untuk staf teknis maupun administratif. Selain itu, manajer juga berperan aktif dalam membimbing bawahannya, memberikan tantangan baru, serta membuka ruang diskusi terkait pencapaian dan hambatan kerja. Hal ini menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan diberdayakan.

Upaya pengembangan ini harus bersifat **berkelanjutan dan terukur**, dengan memperhatikan kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi terhadap efektivitas program pengembangan juga penting agar perusahaan dapat menyesuaikan metode dan pendekatan yang digunakan sesuai dinamika dan tuntutan bisnis yang terus berubah.

Dengan strategi pengembangan kinerja yang tepat, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam keterampilan teknis, tetapi juga memiliki sikap profesional, mampu bekerja dalam tim, dan siap menghadapi perubahan di masa depan.

Peran Manajer Dalam Pengembangan Kinerja Kerja

Manajer memiliki peranan sentral dalam proses evaluasi dan pengembangan kinerja kerja karyawan. Sebagai pemimpin langsung, manajer adalah pihak yang paling mengetahui bagaimana karyawan menjalankan tugasnya sehari-hari. Oleh karena itu, manajer bertanggung jawab untuk melakukan pemantauan, memberikan penilaian yang objektif, dan menentukan langkah-langkah pembinaan yang tepat agar kinerja karyawan terus meningkat.

Dalam konteks evaluasi, manajer berperan sebagai **penilai utama** yang melakukan pengamatan terhadap perilaku dan output kerja karyawan. Penilaian ini mencakup produktivitas, kedisiplinan, kerjasama tim, inisiatif, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Manajer dituntut untuk memiliki kemampuan observasi dan analisis yang baik agar hasil evaluasi benar-benar mencerminkan kinerja nyata dari setiap individu.

Selain itu, manajer juga bertugas memberikan **umpan balik yang konstruktif**. Umpan balik ini harus disampaikan secara profesional, jelas, dan solutif agar karyawan memahami apa yang sudah baik dan apa yang perlu diperbaiki. Dengan adanya komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan, evaluasi menjadi sarana pembelajaran yang positif, bukan sekadar penilaian sepihak.

Dalam hal pengembangan kinerja, peran manajer semakin strategis. Manajer harus mampu mengidentifikasi potensi karyawan dan merancang program pengembangan yang sesuai, seperti:

- **Memberikan pelatihan atau workshop** sesuai kebutuhan kerja.
- **Mendelegasikan tugas baru** untuk meningkatkan kapasitas dan pengalaman karyawan.
- **Melakukan coaching atau mentoring** bagi karyawan yang mengalami kesulitan atau memiliki potensi tinggi.
- **Mendukung pengembangan karier**, misalnya dengan memberi kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan atau promosi jabatan.

Peran manajer juga mencakup **pengambilan keputusan berdasarkan hasil evaluasi**, seperti memberikan penghargaan, menyusun program perbaikan (performance improvement plan), atau merekomendasikan promosi dan mutasi. Dengan begitu, manajer menjadi penggerak utama dalam menciptakan budaya kerja yang dinamis dan berorientasi pada peningkatan mutu kerja.

Di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka, peran manajer dalam evaluasi dan pengembangan kinerja diimplementasikan secara menyeluruh melalui kerja sama dengan bagian sumber daya manusia. Para manajer tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjalankan fungsi kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Agar peran ini berjalan optimal, manajer perlu dibekali dengan kemampuan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, serta wawasan tentang manajemen SDM. Ketika manajer mampu menjalankan fungsi evaluatif dan pengembangan dengan baik, maka akan tercipta karyawan yang lebih termotivasi, kompeten, dan loyal terhadap organisasi

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang dikaji dalam penelitian ini. Dalam laporan ini, kerangka teoritis dibangun berdasarkan teori-teori yang relevan dengan manajemen kinerja, khususnya terkait evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan oleh manajer.

Teori manajemen kinerja menurut Armstrong dan Baron (2004) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terintegrasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan tim. Dalam teori ini, penilaian kinerja tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga pada proses, perilaku kerja, serta pengembangan kemampuan karyawan secara berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang digunakan dalam evaluasi kinerja adalah **evaluasi berbasis kompetensi**. Evaluasi ini menilai sejauh mana karyawan menunjukkan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu, seperti kemampuan teknis, komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Dengan menilai kompetensi, perusahaan tidak hanya melihat *apa* yang dicapai, tetapi juga *bagaimana* karyawan mencapai hasil tersebut.

Teori lain yang menjadi dasar adalah **Manajemen Berdasarkan Tujuan (Management by Objectives / MBO)** yang dikembangkan oleh Peter Drucker. Teori ini menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam menetapkan tujuan kerja, sehingga evaluasi dilakukan berdasarkan pencapaian terhadap tujuan yang telah disepakati bersama. MBO meningkatkan rasa tanggung jawab, kejelasan target, serta akuntabilitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam hal pengembangan kinerja, digunakan pendekatan **pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development / HRD)**. Menurut Werner dan DeSimone (2012), HRD mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, pengembangan karier, dan pembinaan karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesiapan menghadapi tantangan organisasi.

Peran manajer dalam konteks teori ini adalah sebagai fasilitator yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian karyawan. Manajer diharapkan mampu menerapkan prinsip-prinsip coaching, mentoring, serta memberikan umpan balik yang membangun untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kinerja.

Dengan menggabungkan teori evaluasi berbasis kompetensi, MBO, dan pengembangan SDM, kerangka teoritis ini menjadi pijakan dalam menganalisis bagaimana peran manajer berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kerja di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka. Kerangka ini juga membantu dalam merumuskan strategi dan rekomendasi yang relevan berdasarkan hasil penelitian.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menghubungkan beberapa variabel utama yang saling berinteraksi, yaitu peran manajer, evaluasi kinerja, pengembangan karyawan, dan produktivitas kerja. Kerangka ini digunakan untuk memetakan hubungan sebab-akibat antarvariabel guna memudahkan analisis dan pengambilan kesimpulan.

Peran manajer menjadi variabel kunci yang mempengaruhi proses evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan. Melalui evaluasi kinerja, manajer tidak hanya mengukur hasil kerja tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif. Evaluasi ini menjadi media

komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan, sehingga karyawan dapat memahami kekuatan dan kelemahan mereka.

Evaluasi kinerja yang dilakukan dengan pendekatan objektif dan berkelanjutan memungkinkan identifikasi kebutuhan pengembangan secara tepat sasaran. Dengan demikian, pengembangan karyawan dapat dirancang sesuai dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi, misalnya melalui pelatihan, coaching, atau rotasi tugas.

Pengembangan karyawan yang efektif akan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, kerangka konseptual ini juga mempertimbangkan faktor-faktor moderasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara variabel, seperti budaya organisasi, fasilitas pendukung, dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Faktor-faktor ini dapat memperkuat atau melemahkan efektivitas peran manajer dalam evaluasi dan pengembangan kinerja.

Secara garis besar, kerangka konseptual menggambarkan bahwa peran aktif manajer dalam evaluasi kinerja akan mendorong pengembangan karyawan yang tepat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Model ini menjadi dasar bagi pengumpulan data dan analisis dalam penelitian untuk mengetahui sejauh mana hubungan tersebut terjadi di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Waktu Dan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka pada bulan Mei 2025. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka, yang merupakan salah satu unit kerja dari perusahaan BUMN penyedia tenaga listrik di wilayah Nusa Tenggara Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas relevansi dan keterkaitan langsung antara objek penelitian, yaitu peran manajer dalam evaluasi dan pengembangan kinerja kerja, dengan kegiatan operasional perusahaan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2025, yang mencakup tahap pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan akhir.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dari wawancara dengan manajer dan karyawan serta dokumen internal perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami

secara mendalam fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka, khususnya yang berkaitan dengan peran manajer dalam mengevaluasi dan mengembangkan kinerja karyawan. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis data berdasarkan kenyataan di lapangan.

Pendekatan kualitatif juga memungkinkan fleksibilitas dalam proses pengumpulan dan analisis data, sehingga peneliti dapat menangkap makna, pemahaman, dan persepsi dari para informan secara lebih menyeluruh

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan beberapa manajer dan staf untuk mendapatkan informasi

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu:

- **Observasi:** Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas manajer dan karyawan di lingkungan kerja, untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pola evaluasi dan pengembangan kinerja yang dilakukan.
- **Wawancara:** Teknik wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada beberapa informan kunci, yaitu manajer unit, supervisor, dan beberapa staf karyawan. Pertanyaan-pertanyaan disusun untuk menggali pandangan dan pengalaman mereka mengenai proses evaluasi dan pengembangan kinerja yang telah berlangsung.
- **Dokumentasi:** Pengumpulan data juga dilakukan melalui dokumen-dokumen resmi seperti laporan kinerja, hasil evaluasi periodik, SOP pengembangan SDM, dan data pelatihan karyawan. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu:

- **Observasi:** Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas manajer dan karyawan di lingkungan kerja, untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pola evaluasi dan pengembangan kinerja yang dilakukan.
- **Wawancara:** Teknik wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada beberapa informan kunci, yaitu manajer unit, supervisor, dan beberapa staf karyawan. Pertanyaan-pertanyaan disusun untuk menggali pandangan dan pengalaman mereka mengenai proses evaluasi dan pengembangan kinerja yang telah berlangsung.
- **Dokumentasi:** Pengumpulan data juga dilakukan melalui dokumen-dokumen resmi seperti laporan kinerja, hasil evaluasi periodik, SOP pengembangan SDM, dan data

pelatihan karyawan. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. □ **Reduksi Data:** Data yang diperoleh dari lapangan diseleksi, difokuskan, dan disederhanakan agar relevan dengan fokus penelitian. Informasi yang tidak berkaitan langsung dengan tujuan penelitian dieliminasi.

- ❖ **Penyajian Data:** Data yang telah direduksi kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk narasi, kutipan langsung, dan tabel sederhana agar memudahkan dalam penarikan kesimpulan.
- ❖ **Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi:** Kesimpulan diperoleh dari pemahaman mendalam terhadap data yang disajikan, disertai dengan interpretasi berdasarkan teori yang relevan. Selanjutnya, dilakukan verifikasi untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan.

4. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Pt. Pln (Persero) Kabupaten Sikka

PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka merupakan salah satu unit pelaksana dari PT. PLN (Persero) yang bertanggung jawab dalam penyediaan, distribusi, dan pelayanan tenaga listrik di wilayah Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur. Sebagai bagian dari perusahaan BUMN yang memiliki peran vital dalam sektor energi nasional, unit ini memiliki struktur organisasi yang terdiri atas beberapa divisi, seperti Divisi Teknik, Pelayanan Pelanggan, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia.

Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan listrik terkemuka yang andal dan melayani pelanggan dengan standar mutu tinggi. Dalam operasionalnya, PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka menghadapi tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, tuntutan pelayanan publik, serta peningkatan kebutuhan listrik masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan.

Evaluasi Kinerja Kerja Oleh Manajer

Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui penilaian individu, pengamatan langsung oleh atasan, serta penggunaan indikator kinerja utama (KPI). Manajer juga melibatkan tim HR dalam penilaian objektif. Evaluasi kinerja di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka dilakukan secara berkala oleh manajer sebagai bagian dari strategi manajemen SDM. Evaluasi ini mencakup beberapa metode, antara lain penilaian individu berdasarkan tugas

pokok dan fungsi (tupoksi), pengamatan langsung oleh atasan, serta penggunaan indikator kinerja utama (Key Performance Indicator/KPI) yang disesuaikan dengan target kerja masing-masing divisi.

Manajer bekerja sama dengan tim Human Resource (HR) untuk memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara objektif dan adil. Selain itu, karyawan juga diberi kesempatan untuk melakukan self-assessment sebagai bentuk refleksi terhadap kinerjanya. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, penentuan reward and punishment, serta identifikasi kebutuhan pelatihan. Evaluasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga diarahkan untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dalam kinerja.

Pengembangan Kinerja Kerja Oleh Manajer

Pengembangan dilakukan melalui pelatihan rutin, coaching, serta pemberian tugas-tugas yang menantang. Manajer memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan keahlian mereka. Pengembangan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka dilakukan melalui berbagai pendekatan. Manajer memainkan peran aktif dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan karyawan, seperti pelatihan teknis dan non-teknis, workshop peningkatan kapasitas, serta kegiatan coaching dan

Selain itu, manajer juga memberikan tantangan baru kepada karyawan melalui penugasan proyek-proyek tertentu agar mereka dapat mengembangkan potensi, memperluas pengalaman, serta meningkatkan rasa tanggung jawab. Dukungan terhadap pengembangan karier juga terlihat dari keterbukaan perusahaan terhadap usulan peningkatan kompetensi dari karyawan itu sendiri.

Dengan adanya program pengembangan yang berkelanjutan, karyawan menunjukkan peningkatan dalam hal keterampilan, kedisiplinan, serta motivasi kerja. Hal ini turut berkontribusi terhadap pencapaian target operasional perusahaan.

Analisis Peran Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Manajer memiliki peran krusial sebagai fasilitator dan motivator dalam peningkatan kinerja. Evaluasi yang dilakukan menjadi dasar dalam merancang program pengembangan. Hasilnya menunjukkan adanya peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan setelah dilakukan program evaluasi dan pengembangan yang sistematis. Manajer di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka memiliki peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Mereka tidak hanya bertindak sebagai pengawas pelaksanaan tugas, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membina bawahannya.

Peran manajer sebagai fasilitator terlihat dari keterlibatan mereka dalam merancang strategi peningkatan kinerja, menyediakan sarana dan prasarana pelatihan, serta mendorong

karyawan untuk mengembangkan diri. Sementara itu, sebagai motivator, manajer memberikan dorongan moral, penghargaan atas pencapaian, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

Evaluasi kinerja yang sistematis dan pengembangan yang terarah telah berdampak positif terhadap produktivitas, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan. Dari hasil pengamatan dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa peran manajer sangat strategis dalam menjembatani kebijakan perusahaan dengan kebutuhan individu karyawan, sehingga terjadi keseimbangan antara pencapaian target organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam evaluasi dan pengembangan kinerja kerja di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka sangat signifikan. Manajer tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai fasilitator, pembina, dan motivator yang mampu mengarahkan karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dan terstruktur dengan menggunakan indikator-indikator yang relevan, sementara pengembangan dilakukan melalui pelatihan, bimbingan, dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Hasil dari evaluasi dan pengembangan tersebut berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Saran

1. Peningkatan Kompetensi Manajer

PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan manajerial para manajernya, khususnya dalam aspek evaluasi dan pembinaan kinerja.

2. Sistem Evaluasi yang Terintegrasi

Perlu dikembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih terintegrasi dengan teknologi informasi agar proses penilaian lebih akurat dan efisien.

3. Program Pengembangan Berkelanjutan

Perusahaan sebaiknya merancang program pengembangan kinerja yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan karyawan, termasuk pelatihan berbasis kompetensi.

4. Peningkatan Partisipasi Karyawan

Diperlukan pendekatan partisipatif agar karyawan merasa terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab dalam proses pengembangan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- PT. PLN (Persero) Kabupaten Sikka. (2024). *Laporan Tahunan dan Kebijakan Pengembangan SDM*. (Dokumen internal).
- Sari, D.P., & Putra, I.G.N.E. (2020). Peran Manajer dalam Evaluasi Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45-56.
- Werner, J.M., & DeSimone, R.L. (2012). *Human Resource Development* (6th ed.). Cengage Learning.