

## ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA INDO ENERGI

Fahara Tazkia<sup>1</sup>, Dede Jaelani<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital<sup>12</sup>

[fakhara10120775@digitechuniversity.ac.id](mailto:fakhara10120775@digitechuniversity.ac.id), [dedejaelani@digitechuniversity.ac.id](mailto:dedejaelani@digitechuniversity.ac.id)

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the implementation of employee performance assessments at PT Prima Indo Energi with a focus on objectives, methods and results. This research uses a qualitative method with a case study design. The research method includes a review of the objectives of performance appraisal, the methods used, as well as the process and frequency of employee evaluation. PT Prima Indo Energi carries out performance assessments with the main aim of improving employee performance. The assessment method is holistic and diverse, including evaluation by direct superiors, colleagues, subordinates, self-assessment, and achievement of work targets. The assessment frequency is carried out regularly every six months and is unscheduled to capture the dynamics of employee performance in unexpected situations. The appraisal process involves comprehensive steps, from goal setting to employee feedback, with active employee participation in the entire process. The implementation of performance assessment at PT Prima Indo Energi creates a comprehensive and sustainable framework. The purpose of assessment is not only limited to evaluation, but also employee development. Holistic and diverse assessment methods, structured evaluation frequency, and active employee participation form a strong foundation for effective performance management.*

**Keywords :** *Performance assessment, Human Resources Management*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi dengan fokus pada tujuan, metode, dan hasilnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rancangan studi kasus. Metode penelitian melibatkan peninjauan terhadap tujuan penilaian kinerja, metode yang digunakan, serta proses dan frekuensi evaluasi karyawan. PT Prima Indo Energi menerapkan penilaian kinerja dengan tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan. Metode penilaian bersifat holistik dan beragam, melibatkan evaluasi oleh atasan langsung, rekan kerja, bawahan, penilaian diri sendiri, dan pencapaian target kerja. Frekuensi penilaian dilakukan secara berkala setiap enam bulan sekali dan tidak terjadwal untuk menangkap dinamika kinerja karyawan dalam situasi yang tidak terduga. Proses penilaian melibatkan langkah-langkah komprehensif, mulai dari penetapan tujuan hingga umpan balik kepada karyawan, dengan partisipasi aktif karyawan dalam seluruh proses. Implementasi penilaian kinerja di PT Prima Indo Energi menciptakan kerangka kerja yang menyeluruh dan berkelanjutan. Tujuan penilaian tidak hanya terbatas pada evaluasi, tetapi juga pada pengembangan karyawan. Metode penilaian yang holistik dan beragam, frekuensi evaluasi yang terstruktur, dan partisipasi aktif karyawan membentuk dasar yang kuat untuk pengelolaan kinerja yang efektif.*

**Kata kunci :** *Penilaian kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu manajemen yang difokuskan pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam operasional perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam konteks aset perusahaan. Dalam banyak kasus, manusia dianggap sebagai elemen kunci yang tak terpisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia melibatkan upaya yang signifikan dalam mengelola dan mempertahankan karyawan sebagai salah satu faktor kunci untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja perusahaan (Febriani & Muslih, 2022).

Manusia sebagai sumber daya adalah elemen kritis dalam pengelolaan perusahaan. Kehadirannya sangat penting untuk memastikan perusahaan dapat mengatur organisasinya secara efektif, sehingga mencapai tujuan perusahaan dapat terlaksana. Fokus utama dalam operasional perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja yang memuaskan dari para karyawan tidak dapat terwujud secara otomatis atau instan, tetapi memerlukan evaluasi yang berkelanjutan (Abdurrahmat, 2006).

Evaluasi kinerja, yang juga dikenal sebagai peninjauan kinerja, evaluasi karyawan, atau penilaian karyawan, merupakan usaha untuk menilai prestasi dengan maksud meningkatkan produktivitas baik dari segi karyawan maupun perusahaan. Sayangnya, tujuan tersebut seringkali tidak tercapai karena banyak perusahaan melakukan penilaian kinerja yang kurang optimal. Dampaknya melibatkan penurunan motivasi kerja dan pencapaian target perusahaan yang menurun dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya mempertimbangkan hasil pekerjaan, tetapi juga mengamati proses kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja dipandang sebagai hasil dari seluruh proses yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan secara tahunan untuk menilai kualitas karyawan dengan tujuan membangun dan meningkatkan perusahaan (Ardana et al., 2009).

Penilaian kinerja dapat diartikan dalam berbagai konteks, dan salah satu definisi yang diberikan oleh Schuler dan Jackson adalah bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem resmi dan terstruktur yang mengukur, mengevaluasi, serta berdampak pada aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus utama adalah untuk menilai sejauh mana produktivitas seorang karyawan dan apakah kinerjanya dapat dipertahankan atau ditingkatkan di masa depan, sehingga memberikan manfaat bagi karyawan, masyarakat, dan organisasi. Secara umum, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan cenderung memberikan bonus kepada karyawan yang berhasil mendapatkan penilaian baik dalam menjalankan tugas mereka (Putri, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu juga sudah dilakukan untuk menganalisis penilaian kinerja pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2019) tentang Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu. Jenis dan pendekatan penelitian adalah Penelitian lapangan dengan pendekatan Kualitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan penilaian untuk meningkatkan kinerja karyawan Pada BPRS Adam Bengkulu sudah dilakukan dengan baik dan rencana kedepan perusahaan untuk menentukan kinerja karyawan adalah mempersiapkan karyawan yang berkualitas baik dan juga berkompeten. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Febriani & Muslih, 2022) tentang Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting Di PT Paiho Indonesia. Dalam penelitian ini, evaluasi dilakukan dengan menerapkan lima kriteria, yakni kehadiran, sikap/etika, keahlian, kuantitas, dan kualitas, menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Penelitian ini menguji data dari 50 responden dan berhasil mencapai akurasi data sebesar 100% melalui perhitungan pengujian. Akurasi ini dihitung dengan membagi jumlah data yang sesuai dengan sejumlah besar data yang diuji, kemudian hasilnya dikalikan 100%.

PT Prima Indo Energi, sebagai sebuah entitas bisnis yang bergerak dalam sektor energi, tidak terkecuali dari kebutuhan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Kondisi pasar yang dinamis dan persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk memiliki tim yang unggul dan mampu beradaptasi dengan perubahan. membuat penilaian kinerja karyawan menjadi lebih dari sekadar rutinitas administratif. PT Prima Indo Energi, sebagai bagian integral dari industri energi, dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya mengukur produktivitas karyawan, tetapi juga memastikan bahwa penilaian tersebut berkontribusi pada pengembangan individu dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Namun, penelitian tentang analisis penilaian kinerja karyawan PT Prima Indo Energi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami bagaimana penilaian kinerja karyawan dilakukan di PT Prima Indo Energi dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi untuk perbaikan strategi manajemen dan peningkatan kinerja karyawan di masa depan.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Prima Indo Energi

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus (Abdussamad & Sik, 2021). Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mendalami ke dalam konteks spesifik PT Prima Indo Energi dan memahami secara mendetail bagaimana penilaian kinerja karyawan dilaksanakan (Assyakurrohim et al., 2023). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prima Indo Energi yang terlibat dalam proses penilaian kinerja. Sampel dipilih secara purposive, memastikan representasi dari berbagai level, departemen, dan latar belakang pekerjaan untuk mendapatkan perspektif yang holistik. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Responden yang terlibat dalam penilaian kinerja karyawan diwawancarai secara mendalam. Pertanyaan terfokus akan diajukan untuk mendapatkan pandangan, persepsi, dan pengalaman mereka terkait proses penilaian. Observasi langsung dilakukan terhadap proses penilaian kinerja di tempat kerja untuk memahami implementasi praktik-praktik yang terjadi secara nyata. Dokumen-dokumen terkait penilaian kinerja, seperti formulir penilaian, panduan, dan kebijakan perusahaan, dianalisis untuk mendapatkan wawasan tentang kerangka kerja dan tujuan penilaian.

Data kualitatif yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Tema-tema atau pola-pola yang muncul dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan diidentifikasi untuk membentuk pemahaman komprehensif terkait penilaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen perusahaan dan perusahaan lain dalam industri energi dalam mengembangkan strategi penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil PT Prima Indo Energi**

PT Indo Prima Energi adalah perusahaan yang berfokus pada industri hulu minyak dan gas. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk memberikan solusi yang andal, efisien, dan bertanggung jawab untuk industri hulu minyak dan gas. PT Indo Prima Energi mencakup seluruh rantai nilai hulu, mulai dari eksplorasi dan penilaian hingga pengembangan lapangan. Dalam industri hulu minyak dan gas, eksplorasi dan penilaian merupakan tahap awal yang sangat penting. PT Indo Prima Energi menggunakan data geofisika dan geologi untuk mengidentifikasi area yang menjanjikan untuk eksplorasi. Setelah area yang menjanjikan telah diidentifikasi, perusahaan melakukan pengeboran dan pengujian untuk menilai kualitas dan kuantitas hidrokarbon yang ada. Setelah tahap eksplorasi dan penilaian selesai, PT Indo Prima Energi merancang dan melaksanakan program pengeboran untuk mengoptimalkan produksi. Perusahaan juga membangun fasilitas produksi dan pipa untuk mengangkut hidrokarbon secara efisien. Selain itu, PT Indo Prima Energi juga meminimalkan dampak lingkungan dengan menerapkan praktik-praktik yang bertanggung jawab dalam operasinya. Dalam industri hulu minyak dan gas, PT Indo Prima Energi bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di sektor yang sama. Namun, dengan fokus pada solusi yang andal, efisien, dan bertanggung jawab, PT Indo Prima Energi dapat membedakan dirinya dari pesaingnya dan mempertahankan posisinya sebagai pemain kunci di industri hulu minyak dan gas (Energi, 2023).

## **Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indo Energi**

### ***Analisis Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan PT Prima Indo Energi***

Penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi memiliki tujuan utama untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Tujuan ini mencerminkan pendekatan yang lebih holistik dan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi tidak hanya bersifat evaluatif, tetapi juga bersifat pengembangan. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Dalam konteks ini, penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh umpan balik yang konstruktif tentang kinerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu karyawan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan arah dan dukungan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Selain itu, penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi juga menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi tidak hanya membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga membantu mereka dalam mengembangkan karir dan kemampuan mereka.

Hasil penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi juga menjadi dasar penting bagi keputusan manajemen terkait dengan kenaikan gaji, promosi, dan pengembangan karir. Hal ini menciptakan hubungan langsung antara penilaian kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Dalam konteks ini, hasil penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi digunakan sebagai dasar untuk menentukan kenaikan gaji karyawan. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dan mencapai target kerja yang ditetapkan akan mendapatkan kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerja mereka. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar untuk menentukan promosi karyawan. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki potensi untuk berkembang lebih lanjut akan dipertimbangkan untuk promosi ke posisi yang lebih tinggi. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan di PT

Prima Indo Energi juga digunakan sebagai dasar untuk pengembangan karir karyawan. Hasil penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.

### ***Metode Penilaian Kinerja PT Prima Indo Energi***

#### **a. Holistik dan Beragam**

Metode penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi mencakup berbagai metode, seperti penilaian oleh atasan langsung, rekan kerja, bawahan, penilaian diri sendiri, dan berdasarkan pencapaian target kerja. Penggunaan berbagai metode penilaian ini mencerminkan pendekatan holistik untuk mengukur kinerja karyawan. Pendekatan holistik dalam penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi mencakup penggunaan berbagai metode penilaian yang melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam pekerjaan karyawan. Penilaian oleh atasan langsung memberikan pandangan tentang kinerja karyawan dari perspektif manajemen, sementara penilaian oleh rekan kerja dan bawahan memberikan pandangan tentang kinerja karyawan dari perspektif kerja tim dan interaksi sehari-hari. Penilaian diri sendiri memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merefleksikan kinerja mereka dan memberikan pandangan tentang kekuatan dan kelemahan mereka. Penilaian berdasarkan pencapaian target kerja memberikan pandangan tentang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rahmawati & Laily, 2018).

Penggunaan berbagai metode penilaian ini membantu memperoleh pandangan yang komprehensif tentang kontribusi karyawan. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam penilaian kinerja, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap perusahaan. Selain itu, penggunaan berbagai metode penilaian juga membantu mengatasi potensi subjektivitas dalam penilaian, karena melibatkan multiple perspektif yang dapat menghasilkan gambaran kinerja yang lebih objektif (Advantage & Soetjitro, n.d.).

#### **b. Objektivitas dan Subjektivitas**

Pendekatan kombinasi objektivitas dan subjektivitas dalam metode penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi membantu mengatasi potensi subjektivitas dalam penilaian, karena melibatkan multiple perspektif yang dapat menghasilkan gambaran kinerja yang lebih objektif. Dalam konteks ini, objektivitas merujuk pada penggunaan data dan fakta yang dapat diukur secara langsung, seperti pencapaian target kinerja, produktivitas, atau kualitas kerja. Sementara itu, subjektivitas merujuk pada penilaian yang didasarkan pada pendapat atau persepsi individu, seperti penilaian oleh atasan langsung, rekan kerja, atau bawahan (Nurdin et al., 2023).

Dengan menggunakan pendekatan kombinasi objektivitas dan subjektivitas, PT Prima Indo Energi dapat memperoleh gambaran kinerja yang lebih komprehensif. Penggunaan data yang objektif dapat memberikan dasar yang kuat dalam mengevaluasi kinerja karyawan, sementara penilaian subjektif dapat memberikan pandangan yang lebih holistik tentang kontribusi karyawan dalam konteks interaksi sehari-hari dan dinamika tim kerja. Melibatkan multiple perspektif dalam penilaian kinerja karyawan membantu mengurangi potensi bias subjektif dari satu sumber penilaian tunggal. Dengan demikian, perusahaan

dapat memperoleh gambaran yang lebih seimbang dan akurat tentang kinerja karyawan, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait dengan pengembangan karir, kenaikan gaji, atau promosi. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan secara komprehensif dan memberikan gambaran yang seimbang tentang kontribusi karyawan.

### ***Frekuensi Penilaian Kinerja Karyawan PT Prima Indo Energi***

Frekuensi penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala dan tidak terjadwal di PT Prima Indo Energi mencerminkan pendekatan yang komprehensif dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

- a. **Penilaian Berkala:** Penilaian kinerja yang dilakukan setiap enam bulan sekali memberikan kerangka waktu yang terstruktur untuk mengevaluasi kinerja secara berkala. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi manajer dan karyawan untuk secara sistematis mengevaluasi pencapaian tujuan, perkembangan keterampilan, dan kontribusi karyawan dalam jangka waktu yang cukup panjang. Dengan penilaian berkala, perusahaan dapat memantau perkembangan karyawan secara teratur dan memberikan umpan balik yang berkelanjutan.
- b. **Penilaian Tidak Terjadwal:** Penilaian kinerja yang tidak terjadwal membantu menangkap dan menilai kinerja dalam situasi yang tidak terduga. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam situasi-situasi khusus yang mungkin tidak tercakup dalam penilaian berkala. Misalnya, penilaian tidak terjadwal dapat dilakukan setelah selesainya proyek besar, perubahan signifikan dalam tanggung jawab pekerjaan, atau dalam menanggapi situasi khusus yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan menggunakan kombinasi penilaian berkala dan tidak terjadwal, PT Prima Indo Energi dapat memastikan bahwa kinerja karyawan dievaluasi secara menyeluruh dan berkelanjutan. Penilaian berkala memberikan gambaran kinerja yang terstruktur dan terjadwal, sementara penilaian tidak terjadwal memberikan fleksibilitas untuk mengevaluasi kinerja dalam situasi-situasi yang tidak terduga (Artha, 2002).

### ***Proses Penilaian Kinerja Karyawan PT Prima Indo Energi***

- a. **Langkah-langkah yang Komprehensif**

Proses penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi melibatkan beberapa langkah-langkah yang komprehensif dan terstruktur. Proses ini mencakup penetapan tujuan, pengumpulan data, penilaian oleh berbagai pihak, penyusunan laporan, dan umpan balik.

- **Penetapan Tujuan:** Proses penilaian kinerja dimulai dengan penetapan tujuan kinerja karyawan. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terkait dengan tujuan perusahaan. Penetapan tujuan ini membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memberikan dasar untuk mengevaluasi kinerja mereka.
- **Pengumpulan Data:** Setelah penetapan tujuan, data kinerja karyawan dikumpulkan. Data ini dapat berupa data kuantitatif, seperti pencapaian target kinerja, produktivitas, atau kualitas kerja, atau data kualitatif, seperti umpan balik dari atasan langsung, rekan kerja, atau bawahan. Pengumpulan data ini membantu memperoleh gambaran yang lengkap tentang kinerja karyawan.
- **Penilaian oleh Berbagai Pihak:** Setelah pengumpulan data, kinerja karyawan dinilai oleh berbagai pihak, seperti atasan langsung, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri. Penilaian

oleh berbagai pihak ini membantu memperoleh pandangan yang komprehensif tentang kontribusi karyawan dan mengatasi potensi subjektivitas dalam penilaian.

- Penyusunan Laporan: Setelah penilaian oleh berbagai pihak, laporan penilaian kinerja disusun. Laporan ini mencakup hasil penilaian kinerja karyawan, termasuk kekuatan dan kelemahan karyawan, serta rekomendasi untuk pengembangan karyawan.
  - Umpan Balik: Setelah penyusunan laporan, umpan balik diberikan kepada karyawan. Umpan balik ini mencakup hasil penilaian kinerja karyawan dan rekomendasi untuk pengembangan karyawan. Umpan balik ini membantu karyawan memahami kinerja mereka dan memberikan arah untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan mereka.
- b. Pentingnya Partisipasi Karyawan

Pentingnya partisipasi karyawan dalam proses penilaian kinerja di PT Prima Indo Energi mencerminkan komitmen perusahaan untuk mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam evaluasi kinerja mereka. Melibatkan karyawan dalam proses penilaian, termasuk penilaian diri sendiri, menciptakan kesempatan bagi mereka untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kinerja mereka dan memberikan kontribusi aktif dalam proses evaluasi.

- Pemahaman yang Lebih Baik tentang Kinerja: Melalui penilaian diri sendiri, karyawan memiliki kesempatan untuk merefleksikan kinerja mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengevaluasi pencapaian tujuan mereka. Hal ini membantu karyawan memahami kinerja mereka secara lebih mendalam dan memberikan kesempatan untuk merumuskan rencana pengembangan pribadi.
- Kontribusi Aktif dalam Proses Evaluasi: Melibatkan karyawan dalam proses penilaian, seperti memberikan umpan balik tentang kinerja rekan kerja atau berpartisipasi dalam sesi evaluasi bersama atasan langsung, menciptakan kesempatan bagi mereka untuk memberikan kontribusi aktif dalam proses evaluasi. Hal ini dapat membantu dalam memperoleh perspektif yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan dan memperkuat budaya partisipasi dan keterlibatan karyawan.
- Pendorong Pengembangan Pribadi: Partisipasi karyawan dalam penilaian kinerja juga dapat menjadi pendorong untuk pengembangan pribadi. Dengan memahami kinerja mereka dan mendapatkan umpan balik, karyawan dapat mengidentifikasi area pengembangan dan merencanakan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

Dengan demikian, pentingnya partisipasi karyawan dalam proses penilaian kinerja di PT Prima Indo Energi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar, terlibat, dan memiliki tanggung jawab atas pengelolaan kinerja mereka. Hal ini tidak hanya memperkuat transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga mendorong pengembangan pribadi dan kontribusi aktif karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dalam kesimpulan, pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di PT Prima Indo Energi menunjukkan pendekatan holistik dan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuannya tidak hanya terbatas pada evaluasi performa, melainkan juga pada pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan menggunakan metode penilaian yang holistik dan beragam, perusahaan menciptakan gambaran kinerja yang komprehensif dan objektif. Frekuensi penilaian yang berkala dan tidak terjadwal mencerminkan komitmen perusahaan untuk mengevaluasi kinerja secara menyeluruh. Proses penilaian yang komprehensif, melibatkan langkah-langkah mulai dari penetapan tujuan hingga umpan balik, memberikan dasar yang kokoh untuk evaluasi yang adil. Partisipasi aktif karyawan dalam proses penilaian tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka tentang kinerja, tetapi juga

memperkuat budaya partisipasi dan keterlibatan. Dengan fokus pada pengembangan berkelanjutan, PT Prima Indo Energi berhasil menciptakan lingkungan di mana penilaian kinerja bukan hanya alat evaluatif, tetapi juga sarana untuk membimbing pertumbuhan dan kontribusi positif karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mengoptimalkan sistem penilaian kinerja, PT Prima Indo Energi dapat terus memperkuat pendekatan holistik dengan mengintegrasikan lebih banyak data kuantitatif dan kualitatif. Peningkatan komunikasi dan pemahaman antara atasan dan karyawan dapat ditingkatkan untuk memastikan bahwa tujuan penilaian kinerja lebih terkoneksi dengan visi dan strategi perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pelatihan lebih lanjut bagi manajer dalam memberikan umpan balik yang efektif dan mendukung perkembangan karyawan. Kesempatan untuk partisipasi karyawan dapat diperluas melalui mekanisme seperti sesi kolaboratif dan diskusi terbuka, memperkuat budaya partisipasi dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Rineka Cipta.*
- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif.* CV. Syakir Media Press.
- Advantage, J. M. P. C., & Soetjitro, P. (n.d.). *MANAJEMEN SDM HOLISTIK.*
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. A. (2009). Perilaku keorganisasian. In *Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Artha, R. U. (2002). *Penilaian Prestasi Kerja Secara Berkala Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Unit Belawan.* Universitas Medan Area.
- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9.
- Energi, P. (2023). *Prima Energi For Indonesia's Future.* <https://Prima-Energi.Id/>.
- Febriani, E., & Muslih, M. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting Di PT Paiho Indonesia. *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)*, 6(1), 359–366.  
<https://ejurnal.tunasbangsa.ac.id/index.php/jsakti/article/view/451>
- Nurdin, I., MUSAAD, F., Putri, Y. M., & Airlangga, D. (2023). Efektifitas Penilaian Kinerja Pegawai Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 495–502.
- Putri, I. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu. In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu.*  
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/4367/>
- Rahmawati, F., & Laily, N. (2018). Analisis Efektivitas Organisasi Dengan Metode Holistic Organizational Effectiveness Pada Perguruan Tinggi X di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(11).