Usulan Rancangan Manajemen Kinerja pada Bank AAA

Dwiyana Pratiwi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20303233&lokasi=lokal>

Abstrak

Setiap organisasi ingin tumbuh dan berkembang, maka dari itu untuk dapat mengembangkan organisasi diperlukan pula pengelolaan sumber daya manusia yang professional karena manusialah yang menjadi pelaksana dari suatu organisasi. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yaitu melalui manajemen kinerja. Manajemen kinerja yang berusaha menyelaraskan aktivitas tenaga kerja, hasil dengan tujuan organisasi dapat mensukseskan tercapainya strategi organisasi (Noe et Al, 2003) dan dapat memperbaiki serta mengembangkan organisasi dan unsur-unsur di dalamnya (Cascio, 2003). Kegiatan manajemen kinerja yang diantaranya adalah merencanakan kinerja, membimbing karyawan dan melakukan pengukuran/ penilaian kinerja berjalan secara berkesinambungan. Salah satu kegiatan yang cukup vital dalam manajemen kinerja adalah penilaian kinerja, hal ini disebabkan penilaian kinerja dapat membantu menumbuhkan motivasi, inisiatif, rasa tanggung jawab yang dapat merangsang karyawan untuk menampilkan kinerja yang lebih baik (Ivancevich, 2001)

Selain itu penilaian kinerja seringkali dijadikan dasar dalam membuat keputusan mengenai ketenagakerjaan.

Hal ini berlaku pula di Bank AAA yang menggunakan penilaian kinerja sebagai dasar untuk membuat keputusan mengenai perkembangan karyawan dan pemberian bonus..

Namun berdasarkan hasil diskusi dengan pihak SDM Bank AAA terdapat beberapa masalah yang dapat menyebabkan kurang optimalnya hasil penilaian kinerja selama ini yaitu: formulir penilaian kinerja yang dibedakan atas tiga kelompok job grade, menyebabkan kekurangcermatan dan kekurangtajaman penilaian mengenai kinerja karyawan, kemudian format penilaian kinerja yang menyantumkan angka, aspek penilaian yang masih terlalu umum, serta adanya keluhan dari karyawan mengenai ke tidakadilan penilaian kinerja selama ini, Untuk menjawab permasalahan tersebut, diajukan usulan rancangan manajemen kinerja dan penilaian kinerja berdasarkan kompetensi pada Bank AAA. Metode yang diusulkan merupakan metode campuran target kinerja dengan kompetensi Terdapat empat tahapan dalam melaksanakan manajemen kinerja, kemudian masing-masing tahapan dibagi lagi ke dalam beberapa langkah. Tahapan tersebut adalah tahap perencanaan, tahap eksekusi/ pelaksanaan, tahap assessment atau tahap penilaian kinerja dan terakhir tahap evaluasi. Rancangan ini bertujuan agar dapat lebih mengintegrasikan salah satu kegiatan SDM ini dengan kegiatan SDM lainnya sehingga nantinya keputusan yang berhubungan dengan pengembangan karir, perbaikan kinerja, pengembangan, pelatihan, sistem imbalan, promosi dapat mengacu pada manajemen kinerja dan penilaian kinerja.