

## Usulan perbaikan proses manajemen kinerja di Bank XYZ

Aditya Eka Irjayanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344005&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Manajemen kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen SDM yang penting diperhatikan, dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini disadari pula oleh Bank XYZ, sebuah bank swasta nasional kedua di Indonesia. Yang menjadi permasalahan dalam manajemen kinerja di Bank XYZ tersebut adalah pada proses penilaian kinerja, di mana para karyawan cenderung memberikan penilaian yang subjektif pada saat penilaian diri sendiri, dan tidak adanya diskusi kerja (umpan balik) dari hasil penilaian kinerja yang diberikan dari atasan karyawan sebagai penilai. Apabila masalah ini tidak diperbaiki maka dapat mengakibatkan konflik, ketidakpuasan kerja, turunnya motivasi karyawan dan keluarnya karyawan potensial.

Menurut Noe et al (2004), salah satu proses dari manajemen kinerja adalah adanya umpan balik kinerja, melalui sesi diskusi kinerja, manajer memberikan informasi pada karyawan mengenai kinerja mereka, sehingga karyawan dapat menyesuaikan perilaku mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam diskusi kinerja, atasan dan karyawan membicarakan hasil nilai kinerja yang didapat oleh karyawan.

Untuk mengatasi masalah tersebut di atas, maka direkomendasikan beberapa intervensi. Intervensi dilakukan pada (1) proses manajemen kinerja secara keseluruhan, mulai dari proses perencanaan dan umpan balik, (2) intervensi terhadap karyawan melalui pemberian umpan balik dan pelaksanaan proses coaching, dan (3) intervensi terhadap para atasan (penilai) dengan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu, disarankan pula agar Bank XYZ melakukan pengukuran secara berkala terhadap keefektifan manajemen kinerja yang dijalankan, baik dari sisi finansial maupun pencapaian target perusahaan.

.....Performance management is one of function from important HRM management, for the agenda of attainment of purpose of company. This thing realized by Bank, XYZ, as a second largest private national bank in Indonesia. What becoming problem of performance management in Bank XYZ is at process of assessment of performance, where of employees tend to to give subjective assessment at the time of assessment of themselves, and inexistence work discussion ( feedback) from result of assessment of performance which given from employees superior as assessor. If this problem don't improve hence can result conflict, dissatisfaction of job, lowering of employees motivation and exit of potential employees. According to Noe et al (2004), one of process from performance management is existence of performance feedback, through performance discussion session, manager give information at employees concerning their performance, so that employees can accommodate their behavior to reach purpose of organizations. In performance discussion, employees and superior discuss performance value result which got by employees. For above mentioned problem, hence recommended some interventions. Intervention is done at (1) performance management process as a whole, start from feedback and planning process, (2) intervention to employees through giving of feedback and execution of process coaching, and (3) intervention to of superiors ( assessor) by developing the required competencies. Besides, suggested that Bank XYZ do periodical measurement to effectiveness of the implemented performance management, either from side financial and also attainment of company goals.