

INTISARI

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem penilaian kinerja manajer unit bisnis. Apakah sistem penilaian kinerja yang sekarang diimplementasikan dapat memicu motivasi manajer unit bisnis tersebut untuk berprestasi dan berperilaku positif, atau malah menimbulkan perilaku negatif dan tindakan kontra-produktif yang dapat mengganggu upaya-upaya pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat mengakibatkan timbulnya perilaku negatif yang hanya berorientasi pada tujuan pribadi yang bersifat jangka pendek dan mengabaikan tujuan jangka panjang perusahaan.

Evaluasi dilakukan dengan mengambil sampel lembar sasaran kerja tahunan beberapa manajer unit bisnis di lingkungan Direktorat Business Banking – Bank Niaga. Sasaran kerja setiap manajer unit bisnis berisi kriteria penilaian yang relatif sama, sehingga sampel yang diambil dapat mewakili populasi seluruh manajer unit bisnis di Direktorat Business Banking – Bank Niaga.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya penggunaan beberapa kriteria penilaian kinerja yang diterapkan saat ini dapat menimbulkan perilaku negatif serta tindakan kontra-produktif yang dapat mengganggu pencapaian tujuan Bank Niaga secara keseluruhan, yaitu : pencapaian portofolio pinjaman yang diberikan dan dana pihak ketiga pada tanggal tertentu (31 Desember), persentase Non Performing Loan, laba sebelum pajak, dan Return On Risk Asset (RORA). Penggunaan kriteria penilaian finansial tersebut dapat menimbulkan gangguan komunikasi dengan manajer unit bisnis dari Direktorat lainnya, serta mengakibatkan manajer unit bisnis lebih fokus kepada kegiatan bisnis jangka pendek yang tidak selaras dengan visi, misi dan tujuan jangka panjang perusahaan.

Kata kunci : *sistem penilaian kinerja, motivasi, perilaku negatif, tindakan kontra produktif, tujuan jangka panjang perusahaan.*

ABSTRACT

The objective of this paper is to evaluate business unit managers' performance appraisal system. Whether current performance appraisal system could motivate business unit manager to get high performance and positive behaviour, or whether it could cause counter-productive action that could oppose the achievement of company objective. Various studies said that performance appraisal may cause the emergence of a negative behaviour in which the person will only focus on short term personal objective and ignore the long-term company objective.

The methodology of this evaluation is by taking annual goal samples of some business unit managers. The goals of each business unit manager are contain same appraisal criteria. Therefore these data sample should be able to represent the whole population of business unit managers within Business Banking Directorate of Bank Niaga.

The result of the evaluation indicate that some of the current performance appraisal criteria could cause negative behaviour and counter-productive action that could oppose the achievement of company objectives, such as: loan and third party fund portfolio target (as of specific date), Non-Performing Loan percentage, profit before tax, and Return On Risk Asset (RORA). The use of all the financial measurement could incur communication problem with business unit manager from other Direktorat and may cause business unit managers to focus only on short term business objectives that are not inline with company's vission, mission, and long-term objectives.

Keywords : *performance measurement system, motivation, negative behaviour, counter-productive action, company long-term objective.*