

## ABSTRAK

Nama : Audi Rakhmadan  
Program / Angkatan : Eksekutif Muda / Angkatan XVIII  
Judul Tesis : Rancangan Manajemen Kinerja Strategik PT XYZ

Karyawan dengan rasa keterikatan, motivasi, dan prestasi yang baik, cenderung memberikan dampak positif kepada organisasi namun hal ini perlu diikuti dengan manajemen kinerja yang sistematis dan konsisten, agar dapat membantu organisasi mengidentifikasi karakteristik sumber daya manusia bertalenta yang dapat meningkatkan kinerja bisnis. Sebagai perusahaan yang terus berkembang PT XYZ mulai menerapkan manajemen kinerja pada tahun 2017 yang diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Namun penerapan manajemen kinerja saat ini masih perlu diperbaiki seperti pengukuran kinerja yang menggunakan perilaku dan kompetensi, adanya perbedaan proses manajemen kinerja antara tim *corporate* dan EPD, dan *OKR* yang belum ada untuk setiap individu.

Studi dokumen, analisis hasil survey, wawancara dan membandingkan dengan teori dilakukan untuk mendapatkan rancangan strategi manajemen kinerja yang dapat digunakan PT XYZ. Komunikasi, membuat kinerja sebagai indikator penilaian kinerja, dan pemantauan hasil *coaching & mentoring* menjadi rekomendasi untuk PT XYZ dapat memperbaiki strategi manajemen kinerjanya.

Kata Kunci : *Performance Management*

## ABSTRACT

Name : Audi Rakhmadan  
Program / Batch : Eksekutif Muda / Angkatan XVIII  
Thesis Title : Rancangan Strategi Manajemen Kinerja PT XYZ

*Employees with a good sense of attachment, motivation and achievement tend to have a positive impact on the organization but this needs to be followed by systematic and consistent performance management in order to help organizations identify characteristics of talented human resources that can improve business performance. As a company that continues to grow, PT XYZ began implementing performance management in 2017 which was expected to help achieve company goals. However, the current implementation of performance management still needs to be improved, such as performance measurement using behavior and competence, differences in performance management processes between corporate and EPD teams, and OKR which do not exist for each individual.*

*Document studies, analysis of survey results, interviews and comparison with theory were carried out to obtain a performance management strategy design that could be used by PT XYZ. Communication, making performance an indicator of performance appraisal, and monitoring the results of coaching & mentoring are the recommendations for PT XYZ to improve its performance management strategy.*

Keyword : *Performance Management*