

ABSTRAK TESIS

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan menunjukkan hasil kinerja dan prestasi perusahaan. Untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan merupakan elemen yang penting dan salah satu upaya Perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif karyawan yaitu melalui manajemen kinerja sebagai alat ukur tingkat keberhasilan kinerja Karyawan. Sistem manajemen kinerja di PT BNI Life Insurance yang dimiliki saat ini hanya menjalankan sebatas penilaian kinerja dengan beberapa kelemahan yaitu masih mengedepankan unsur subyektifitas penilai karena prosedur penilaian Karyawan dari atasan ke bawahan, faktor penilai belum adanya standar pemberian nilai dari penilai, kegiatan perencanaan kinerja individu tidak di atur dengan baik sampai ke individu, penurunan (*cascading*) target (*goal*) perusahaan dan ukuran penilaian yang tidak standar. BNI Life menyadari bahwa penting melihat kompetensi atau perilaku kerja Karyawan untuk merepresentasikan hasil kerja dan BNI Life telah memiliki model kompetensi namun belum digunakan secara maksimal untuk pengembangan pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan yang diinginkan berupa hasil kinerja yang tidak hanya bersifat kuantitatif namun juga dapat bersifat kualitatif dituangkan dalam rancangan manajemen kinerja diintegrasikan dengan model kompetensi perusahaan. Analisis rancangan sistem penilaian kinerja dilakukan dengan konsep strategi manajemen kinerja dari Grote dan konsep penggabungan penilaian kinerja dan kompetensi dilakukan dengan konsep dari Spencer dan Spencer . Cara dan alat panduan untuk rancangan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi serta evaluasi diperoleh melalui wawancara, survey, observasi dan studi dokumen perusahaan. Hasil penelitian ini sebagai upaya memberikan kontribusi kepada PT BNI Life Insurance bahwasannya penerapan sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi termasuk dalam bagian dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Kata Kunci : kinerja, penilaian kinerja, sistem manajemen kinerja, kompetensi, sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi, manajemen sumber daya manusia.