

# **PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PEKERJA KONTRAK BBOP (BRILIAN BANKING OFFICER PROGRAM) JABATAN JUNIOR ASSOCIATE MANTRI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK REGIONAL OFFICE SURABAYA**

**<sup>1</sup>Adi Rohman Moh Feri, <sup>2</sup>Tri Kartika Pertiwi**

<sup>1,2</sup>. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Jawa Timur, Indonesia

Correspondent author: [21012010165@student.upnjatim.ac.id](mailto:21012010165@student.upnjatim.ac.id)  
Surabaya, Indonesia

## **Abstract**

*The study aims to determine the Effect Of Performance Management Implementation On The Achievement Of BBOP (Brilliant Banking Officer Program) Contract Worker Target For Junior Associate Mantri Position At Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya. Using a qualitative method with a primary data approach obtained from the BBOP Mantri Evaluation data per period. The results of the study indicate that there is a significant influence between the implementation of performance management and the achievement of worker targets, with clear goal setting, periodic feedback, and transparent performance evaluation, proven to be able to increase worker productivity and capability. This study concludes that the implementation of effective performance management is an important factor in achieving BBOP contract worker targets at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya. The recommendation from this study is for the company to continue to improve and optimize the performance management system to ensure that contract worker performance continues to increase and company targets are achieved.*

**Keywords: Human Resources; Performance Management; Target Achievement**

## **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Pencapaian Target Pekerja Kontrak BBOP (*Brilian Banking Officer Program*) Jabatan Junior Associate Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan data primer yang diperoleh dari data Evaluasi BBOP Mantri per periode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penerapan manajemen kinerja dan pencapaian target pekerja, dengan penetapan tujuan yang jelas, umpan balik berkala, dan evaluasi kinerja yang transparan, terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kapabilitas pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang efektif merupakan faktor penting dalam pencapaian target pekerja kontrak BBOP di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya. Rekomendasi dari penelitian ini adalah agar perusahaan terus memperbaiki dan mengoptimalkan sistem manajemen kinerja untuk memastikan kinerja pekerja kontrak terus meningkat dan target perusahaan tercapai.

**Kata Kunci: Manajemen Kinerja; Pencapaian Target; Sumber Daya Manusia**

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan harus mampu beradaptasi dan terus meningkatkan kinerja untuk bertahan dan berkembang. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menerapkan manajemen kinerja yang efektif. Manajemen kinerja bukan hanya sekedar alat untuk menilai karyawan, melainkan merupakan sistem yang holistik untuk mengelola dan meningkatkan produktivitas dan kapabilitas karyawan melalui penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang berkelanjutan, serta pengembangan kompetensi karyawan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, telah mengimplementasikan berbagai program untuk meningkatkan kinerja karyawannya, termasuk program rekrutmen BBOP (BRILian Banking Officer Program). Program BBOP dirancang untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap berkontribusi dalam berbagai posisi strategis di bank, termasuk jabatan Junior Associate Mantri. Posisi ini memiliki peran penting dalam pengembangan dan pengelolaan portofolio nasabah mikro, yang merupakan salah satu segmen pasar utama bagi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Oleh karena itu, pencapaian target oleh pekerja kontrak yang direkrut melalui BBOP menjadi salah satu indikator keberhasilan program ini.

Manajemen kinerja adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penetapan tujuan, pemantauan kinerja, umpan balik, dan evaluasi. Penerapan manajemen kinerja yang efektif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kapabilitas pekerja, sehingga mereka dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, penerapan manajemen kinerja sering kali menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan seperti di sektor perbankan. Tantangan-tantangan ini dapat mencakup kurangnya pemahaman tentang tujuan kinerja, kurangnya dukungan dari manajemen, serta ketidakselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana penerapan manajemen kinerja di BRI Regional Office Surabaya dapat berkontribusi terhadap pencapaian target pekerja kontrak BBOP posisi Junior Associate Mantri.

Penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan manajemen kinerja pada pekerja kontrak BBOP di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya?
2. Sejauh mana pengaruh penerapan manajemen kinerja terhadap pencapaian target pekerja kontrak BBOP dengan jabatan Junior Associate Mantri di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya?

### 3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas penerapan manajemen kinerja terhadap pencapaian target pekerja kontrak BBOP di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya?

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penerapan manajemen kinerja terhadap pencapaian target pekerja kontrak yang direkrut melalui BBOP pada jabatan Junior Associate Mantri di Regional Office Surabaya. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami sejauh mana penerapan manajemen kinerja dapat membantu pekerja kontrak dalam mencapai target mereka, serta mengidentifikasi faktor-faktor kunci dalam manajemen kinerja yang paling berpengaruh terhadap pencapaian target. Dengan memahami pengaruh manajemen kinerja terhadap pencapaian target, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam bentuk rekomendasi bagi perbaikan sistem manajemen kinerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) untuk mencapai keberhasilan berkelanjutan jangka panjang.

## **Review Konseptual**

### **Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia**

Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (HRM) adalah pendekatan sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk merencanakan, mengukur, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan proses identifikasi tujuan kinerja, pengukuran kinerja berdasarkan tujuan tersebut, pengelolaan kinerja individu dan tim, serta penyediaan umpan balik dan pengembangan keterampilan. Manajemen kinerja HRM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, motivasi, dan kepuasan karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **Badan Usaha Milik Negara (BUMN)**

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung, yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Tujuan BUMN adalah untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional, mengejar keuntungan, menyelenggarakan kemanfaatan umum, dan menjadi perintis kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi. Salah satu contoh BUMN di Indonesia adalah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, yang berdiri atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1998 dan memiliki misi untuk melayani masyarakat dengan menyediakan produk dan layanan perbankan yang terjangkau, mudah diakses, dan berkelanjutan.

---

## **PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya**

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau lebih dikenal sebagai BRI didirikan pada tanggal 16 Desember 1895 oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja di Purwokerto, Jawa Tengah. Awalnya, BRI berdiri sebagai sebuah bank yang didirikan untuk melayani kebutuhan perbankan masyarakat kecil. Sejak itu, BRI terus berkembang menjadi salah satu bank terbesar dan tertua di Indonesia yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat melalui layanan perbankan yang inklusif dan inovatif.

BRI sebagai salah satu Bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia telah melayani lebih dari 128 tahun, BRI senantiasa memberikan kemudahan dan kecepatan dalam merespon berbagai kebutuhan nasabah dengan didukung oleh layanan perbankan yang prima. BRI memiliki jaringan layanan yang sangat luas hingga ke pelosok di seluruh Indonesia, serta fokus pada layanan kepada segmen UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Melalui visinya, BRI berkomitmen untuk terus memberikan layanan yang unggul dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi Indonesia.

BRI memiliki 18 regional office yang tersebar di seluruh Indonesia, termasuk di Surabaya. Regional Office Surabaya berperan penting dalam mendukung operasional dan manajemen 25 kantor cabang termasuk 358 unit yang ada di wilayahnya.

Regional Office Surabaya memiliki 7 direktorat yang masing-masing memainkan peran untuk memastikan BRI Regional Office Surabaya dapat memberikan layanan yang unggul dan mendukung pertumbuhan bisnis di wilayahnya.

## **METODE**

Pendekatan Penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif eksploratif. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh penerapan manajemen kinerja terhadap pencapaian target pekerja kontrak BBOP Jabatan Junior Associate Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya. Penulis melakukan analisis mendalam terhadap variabel yang diamati dan mengeksplorasi informasi yang diperoleh secara menyeluruh untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat.

Sumber Data, data penelitian ini diperoleh dari data sekunder yang dimiliki oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya. Data sekunder yang akan digunakan meliputi: Data evaluasi kinerja pekerja kontrak BBOP Jabatan Junior Associate Mantri Data penerapan manajemen kinerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya. Metode Analisis Data, data penelitian akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk

mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya**

Amstrong (2006:1) manajemen kinerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengembangkan kinerja individu dan team atau kelompok. Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau organisasi wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien, karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok.

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) mengadopsi sistem manajemen kinerja yang sangat terstruktur, mencerminkan pendekatan strategis terhadap pengembangan SDM. Sistem ini bertujuan untuk menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun, implementasinya di tingkat regional, khususnya di Surabaya, mungkin menghadapi tantangan dalam hal penyesuaian dengan kondisi lokal dan dinamika pasar regional.

Manajemen Kinerja SDM di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya menunjukkan pendekatan yang terstruktur dan komprehensif. Namun, efektivitasnya akan sangat bergantung pada kemampuan untuk menyeimbangkan standarisasi nasional dengan kebutuhan dan karakteristik spesifik pasar Surabaya dan Jawa Timur. Diperlukan evaluasi berkelanjutan dan penyesuaian sistem untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam mendorong kinerja yang berkelanjutan, sekaligus mempertahankan posisi kompetitif BRI di pasar perbankan yang dinamis di wilayah tersebut.

### **Evaluasi Pencapaian Kinerja Pekerja Kontrak BBOP Posisi Junior Associate Mantri**

Penerapan Manajemen Kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target pekerja kontrak BBOP posisi Junior Associate Mantri. Variabel-variabel Manajemen Kinerja yang dipertimbangkan dalam penelitian ini meliputi penetapan target kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, dan evaluasi kinerja. Penetapan target kinerja memiliki efek positif terhadap pencapaian target. Penilaian kinerja dan evaluasi kinerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap pencapaian target.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan manajemen kinerja dengan pencapaian target mantri. Penerapan manajemen kinerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian target mantri.

Indikator manajemen kinerja yang paling berpengaruh terhadap pencapaian target mantri adalah:

1. Target Realisasi Pinjaman Kupedes: Memiliki bobot tertinggi (7,70%) dan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian target.
2. Target Realisasi Pinjaman Debitur Baru Kupedes dan KUR Mikro: Merupakan indikator penting dalam meningkatkan jumlah debitur baru Kupedes dan KUR Mikro.
3. Target Delta Outstanding Kupedes dan KUR Mikro: Mengukur pertumbuhan outstanding Kupedes dan KUR Mikro yang merupakan indikator penyaluran kredit.
4. NPL: Menunjukkan kualitas kredit yang dikelola oleh mantri.
5. Target Instanding Simpedes New CIF: Mengukur pertumbuhan dana pihak ketiga dari tabungan Simpedes.
6. Target Jumlah Rekening Simpedes New CIF: Mengukur perolehan nasabah baru tabungan Simpedes.

Penerapan manajemen kinerja yang efektif di BRI Regional Office Surabaya telah memotivasi mantri untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian kinerja yang mayoritas mencapai atau melampaui target. Selain itu, manajemen kinerja juga membantu mantri dalam meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

### **Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Pencapaian Target Pekerja Kontrak BBOP**

Penerapan sistem manajemen kinerja dengan 13 indikator kunci yang terukur dan berbobot seimbang menunjukkan pendekatan yang komprehensif dalam menilai kinerja Junior Associate Mantri. Sistem ini mencakup aspek-aspek penting seperti realisasi pinjaman, pertumbuhan debitur, kualitas kredit, dan pengembangan simpanan, yang mencerminkan peran multifaset dari posisi tersebut. Bobot yang signifikan (sekitar 60%) diberikan pada indikator terkait realisasi pinjaman dan akuisisi debitur baru, baik untuk produk Kupedes maupun KUR Mikro. Hal ini menunjukkan prioritas bank pada ekspansi portofolio kredit dan basis nasabah, yang sangat penting untuk pertumbuhan bisnis berkelanjutan. Indikator NPL dengan bobot 7,69% mengindikasikan perhatian bank terhadap kualitas kredit. Hal ini penting untuk menjaga kesehatan portofolio pinjaman dan stabilitas keuangan bank secara keseluruhan. Adanya indikator terkait Simpedes New CIF menunjukkan upaya bank untuk meningkatkan dana pihak ketiga, yang penting untuk mendukung ekspansi kredit dan menjaga likuiditas bank.

Sistem penilaian ini menyeimbangkan aspek kuantitatif (seperti jumlah realisasi pinjaman) dengan aspek kualitatif (seperti NPL), mendorong pertumbuhan yang sehat dan berkelanjutan. Kriteria penilaian yang mensyaratkan pencapaian minimal skor 3 untuk semua indikator menunjukkan ekspektasi kinerja yang tinggi, mendorong konsistensi dalam pencapaian target di seluruh aspek. Adanya evaluasi triwulanan memungkinkan

pemantauan dan penyesuaian kinerja yang lebih responsif, membantu dalam identifikasi dan penanganan masalah secara dini.

Sistem manajemen kinerja ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan target yang jelas dan terukur. Namun, tantangannya adalah memastikan bahwa tekanan untuk mencapai target tidak mengorbankan kualitas layanan atau etika bisnis. Kejelasan indikator kinerja ini dapat membantu dalam merancang program pelatihan yang lebih terarah dan proses rekrutmen yang lebih efektif untuk posisi Junior Associate Mantri. Meskipun sistem ini komprehensif, perlu diperhatikan agar fokus yang kuat pada target tidak menghambat inovasi atau fleksibilitas dalam merespon perubahan kondisi pasar atau kebutuhan nasabah. Implementasi sistem manajemen kinerja yang kompleks ini memerlukan sistem informasi yang kuat dan pelatihan yang memadai bagi para manajer dan karyawan untuk memahami dan menggunakan metrik kinerja secara efektif. Penerapan sistem manajemen kinerja ini dapat membentuk budaya yang berorientasi pada hasil dan akuntabilitas tinggi, namun perlu dijaga agar tidak menciptakan kompetisi yang tidak sehat antar karyawan. Sistem ini perlu fleksibel untuk menyesuaikan dengan perubahan strategi bisnis, kondisi pasar, atau regulasi perbankan yang dapat mempengaruhi prioritas kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa analisis penerapan manajemen kinerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Regional Office Surabaya menunjukkan bahwa manajemen kinerja efektif dalam meningkatkan pencapaian target pekerja kontrak BBOP. Manajemen kinerja memiliki pengaruh signifikan pada indikator kinerja kunci seperti target realisasi pinjaman, outstanding, dan NPL. Untuk meningkatkan kinerja, perlu ada pelatihan, pengawasan, dan kriteria penilaian yang jelas. Manajemen kinerja yang baik memberikan feedback berkualitas, memotivasi pekerja kontrak, dan membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan dalam mencapai target. Direkomendasikan agar perusahaan terus mengembangkan sistem manajemen kinerja, melakukan evaluasi berkala, dan memberikan umpan balik konstruktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Bank Rakyat Indonesia. (2023). *Laporan Tahunan 2022: Akselerasi Pertumbuhan melalui Digitalisasi dan Kolaborasi*. Jakarta: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- Darmawan, D. (2020). *Manajemen Kinerja di Sektor Perbankan Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2023). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Jakarta:

---

Penerbit Salemba Empat.

Otoritas Jasa Keuangan. (2023). Statistik Perbankan Indonesia. Jakarta: OJK.

Prawitasari, A. (2021). Analisis Kinerja Mantri Bank BRI dalam Penyaluran Kredit Usaha Rakyat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 121-135.

Rahayu, R. P. & Sunaryo. (2022). Implementasi Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. Volume 01. Universitas Brawijaya.

Setiawan, B. (2019). Pengaruh Kunjungan Nasabah terhadap Pencapaian Target Kredit Mikro: Studi Kasus Bank XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(3), 245-260.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.