

Kepada Yth. :
Kepala Divisi Operasi
Kepala Unit Bisnis
Segenap Kepala Satuan Kerja,
Segenap Kepala Departemen,
Segenap Kepala Cabang,
Segenap Kepala Cabang Pembantu
Segenap Kepala ULS

PT. Bank BCA Syariah

Perihal : Penilaian Kinerja Tahunan Pekerja PT. Bank BCA Syariah

Pengantar Sebagai salah satu upaya untuk mengetahui, mengukur dan menilai pencapaian kinerja perusahaan dan masing-masing pekerja dalam suatu periode, maka perlu disusun suatu mekanisme penilaian kinerja yang terintegrasi antar individu dan unit kerja sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Sarana Pengukuran dan Penilaian Agar dapat mewujudkan pengukuran dan penilaian yang obyektif dan tepat sasaran, maka diperlukan suatu metoda penilaian kinerja yang mampu menghubungkan antara sasaran perusahaan dan sasaran individu yang dituangkan ke dalam sasaran bisnis/kerja atau kecakapan kerja.

Klasifikasi Penilaian Kinerja Berdasarkan golongan, penilaian kinerja dibedakan sebagai berikut :

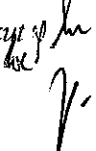
Gol. 5, 6, dan 7		Gol. 1, 2, 3, dan 4 *)	
Komponen Penilaian Kinerja	Bobot	Komponen Penilaian Kinerja	Bobot
• Sasaran Bisnis/Kerja	70 %	• Kecakapan Kerja	70 %
• Perilaku Budaya	30 %	• Perilaku Budaya	30 %

*) Kecuali Kepala ULS, AO, dan Kepala KCP Mikro (BUR) → menggunakan Sasaran Bisnis/Kerja sebagai pengganti Kecakapan Kerja

Ketentuan Penyusunan Sasaran Bisnis/Kerja Untuk dapat menyusun suatu sasaran bisnis/kerja yang terintegrasi, maka ketentuan penyusunannya adalah sebagai berikut :

1. Penentuan sasaran bisnis/kerja Perusahaan
2. Penentuan sasaran bisnis/kerja kedalam sasaran bisnis/kerja dari setiap Unit Kerja yang berada langsung di bawah Direksi sampai dengan individu dengan mengacu pada sasaran bisnis/kerja Perusahaan.
3. Penentuan sasaran bisnis/kerja tersebut harus menggunakan kaidah SMART (*Specific, Measureable, Achievable, Relevant, Time Bound*)

Periode Penilaian Kinerja Penilaian kinerja dilakukan 1 (satu) kali pada periode bulan **Januari** sampai bulan **Desember** tahun yang sama.

bersambung ke halaman berikut 

Perihal : Penilaian Kinerja Tahunan Pekerja PT. Bank BCA Syariah, sambungan

Obyek Penilaian Kinerja	Ketentuan Pekerja yang menjadi target penilaian kinerja adalah sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none">1. Telah menjadi Pekerja Tetap minimal selama 6 (enam) bulan pada periode tahun penilaian.2. Pekerja yang dalam periode penilaian mengalami rotasi, maka atasan di unit kerja yang baru harus melakukan koordinasi dengan atasan di unit kerja sebelumnya untuk memperoleh masukan terhadap kinerja di unit kerja sebelumnya.
Pelaksanaan Coaching	Dalam periode penilaian kinerja, atasan langsung wajib melakukan evaluasi melalui <i>coaching</i> untuk membahas pencapaian/pelaksanaan komponen-komponen penilaian dengan ketentuan sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none">1. Minimal dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dalam satu tahun.2. Salinan hasil <i>coaching</i> harus dilampirkan pada saat penyerahan penilaian kinerja.
Mulai Berlaku Ketentuan	Ketentuan ini mulai efektif berlaku untuk penilaian kinerja tahun 2012 dan seterusnya.
Petunjuk Pelaksanaan	Petunjuk pelaksanaan penilaian kinerja akan diatur melalui Surat Edaran dari Satuan Kerja Hukum dan Sumber Daya Manusia.
Penutup	Demikian Surat Keputusan ini kami sampaikan, agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

 **PT. BANK BCA SYARIAH**
DIREKSI


YANA ROSIANA
Direktur Utama


JOHN KOSASIH
Direktur

Tembusan Yth.:

- FSP NIBA KSPSI PT.BANK BCA SYARIAH