

## 4.8: Peningkatan Kinerja

"Tune-Up Organisasi: Memperbaiki Orang, Mengakselerasi Sistem"

"Halo, rekan-rekan HRD. Bayangkan Anda punya mobil balap. Bahan bakarnya penuh (Gaji bagus), pengemudinya punya SIM (Rekrutmen oke), dan mesinnya sudah dicek (Evaluasi kelar). Tapi, pas balapan dimulai, mobil ini jalannya tersendat-sendat atau malah disalip lawan. Apa yang Anda lakukan?"

"Anda harus melakukan Tune-Up. Selamat datang di Sub-Bab 8: Peningkatan Kinerja. Banyak yang mengira tugas HRD selesai setelah bagi-bagi rapor evaluasi. Padahal, evaluasi itu cuma cermin. Kalau cerminnya menunjukkan wajah kusam, tugas kitalah yang memolesnya agar bersinar lagi. Di sini kita nggak bicara soal memecat orang; kita bicara soal memperbaiki yang rusak dan membuat yang sudah baik menjadi luar biasa!"

### RUANG LINGKUP - ANTARA MANUSIA DAN PROSES

"Peningkatan kinerja itu ibarat dua sisi koin. Anda nggak bisa cuma perbaiki orangnya kalau sistemnya hancur, begitu juga sebaliknya."

Sisi Manusia (Soft Approach): "Fokusnya ke perilaku. Kalau performa turun, kita cari akarnya. Dia nggak mampu (Can't do—butuh Coaching) atau dia nggak mau (Won't do—butuh motivasi/disiplin)? Di sini kita bicara sesi One-on-One dan rencana perbaikan individu atau PIP."

Sisi Sistem (Systematic Approach): "Seringkali orangnya hebat, tapi 'jalan' yang dia lewati penuh lubang. Di sinilah metode manajemen mutu masuk:

QCC (Quality Control Circle): Kelompok kecil karyawan yang rutin kumpul buat 'ngeroyok' masalah di area kerja mereka sendiri.

Kaizen: Perbaikan kecil setiap hari yang dilakukan semua orang.

Agile/Scrum: Evaluasi cepat setiap dua minggu agar tim nggak nabrak

lubang yang sama."

## METODE - TOOLBOX SANG DOKTER KINERJA

"HRD itu dokter organisasi. Jangan sakit perut dikasih obat batuk. Gunakan alat yang tepat!"

Untuk Individu:

Coaching: "Tanya, jangan nyuruh. Biarkan mereka nemuin solusinya sendiri. Ini buat yang punya skill tapi butuh didorong."

Counseling: "Ini kalau masalahnya personal. Performa turun gara-gara masalah di rumah? Jadilah pendengar yang empatik."

Discipline (SP): "Jangan alergi sama SP. Ini adalah Shock Therapy biar karyawan sadar kalau ada batas yang nggak boleh dilanggar."

Untuk Tim (Sistem):

"Gunakan metode PDCA (Plan, Do, Check, Action). Identifikasi masalah pakai Fishbone Diagram (Tulang Ikan). Cari akar masalahnya sampai ketemu, lalu buat standar baru agar masalah itu nggak lahir lagi."

## OUTPUT & KPI - BUKAN SEKADAR RAMAI RAPAT

"Apa hasil nyatanya? Peningkatan kinerja harus berdampak ke kantong perusahaan, bukan cuma rame diskusi."

Output: "Adanya perubahan perilaku nyata dan lahirnya inovasi proses yang lebih murah, lebih cepat, dan lebih aman."

KPI Program:

PIP Success Rate: "Berapa persen orang 'lampu merah' yang berhasil sembuh dan produktif lagi?"

Cost Saving: "Berapa Rupiah yang berhasil dihemat perusahaan berkat ide-ide QCC/Kaizen karyawan?"

## TANTANGAN - MELAWAN EGO DAN STATUS QUO

"Di lapangan, tantangan terberat adalah tembok mental:"

Denial (Penyangkalan): "Bukan saya yang salah, Pak, tapi komputernya lemot!". Menembus gengsi ini butuh data yang akurat, bukan perasaan."

Hangat-hangat Tahi Ayam: "Semangat perbaikan cuma di awal bulan saat peluncuran program, setelah itu balik ke kebiasaan lama karena sibuk operasional."

Kurang Dukungan Atasan: "Manajemen minta karyawan inovasi, tapi nggak dikasih waktu buat mikir. Ide akhirnya mati sebelum berkembang."

## MASA DEPAN - PRESEISI DAN RASA AMAN

"Ke depan, cara kita memperbaiki kinerja akan jauh lebih canggih:"

Data-Driven Coaching: "AI akan kasih tahu kita: 'Si Budi gagal closing bukan karena nggak jago ngomong, tapi karena kurang paham fitur teknis'. Kita jadi bisa kasih 'obat' yang sangat presisi."

Psychological Safety: "Ini yang paling penting. Apakah karyawan Anda berani bilang: 'Bos, cara kita ini salah, saya punya ide lebih baik'? Tanpa rasa aman untuk berpendapat, peningkatan kinerja cuma jadi kepatuhan semu."

## CLOSING

"Rekan-rekan, Peningkatan Kinerja itu tentang Harapan. Saat kita membina karyawan, kita bilang: 'Saya masih percaya kamu bisa'. Saat kita jalankan QCC, kita bilang: 'Kantor ini milik kita bersama buat diperbaiki'."