

KEBIJAKAN TERKAIT SUKSESI *KEY MANAGEMENT*

BCA Syariah mendukung serta meningkatkan kemampuan dan adaptasi Pekerja terhadap pola kerja yang baru. Digitalisasi dan otomasi diharapkan dapat membantu meningkatkan proses kerja dan efisiensi operasional di Satuan Kerja Hukum dan SDM (HSD). Terakhir, rekrutmen dan rencana suksesi akan terus dijalankan sebagai langkah mengantisipasi struktur demografi Pekerja dan mempersiapkan pemimpin masa depan. BCA Syariah senantiasa berupaya membangun lingkungan kerja yang kondusif dan produktif untuk menarik Pekerja baru ataupun menjaga loyalitas Pekerja yang telah ada.

Proses regenerasi dan suksesi kepemimpinan dikelola secara hati-hati untuk memastikan kesinambungan organisasi ke depannya yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan serta tata kelola yang sehat.

Dalam rangka mendukung BCA Syariah menghadapi persaingan yang semakin ketat di era transformasi digital, meningkatkan produktivitas kerja, mempersiapkan SDM yang andal dan mempersiapkan Pemimpin masa depan, BCA Syariah telah menyusun kebijakan terkait *Performance Management*, *Performance appraisal*, Mutasi, Rotasi serta Promosi.

Performance Management

Adalah pengukuran atas kinerja Pekerja dan Perusahaan sebagai salah satu upaya dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi. *Performance Management* terdiri dari beberapa tahap berkesinambungan meliputi:

- *Performance planning*
Penetapan sasaran individu, yang diturunkan dari Program Kerja Perusahaan dan Program Kerja Divisi.
- *Coaching*
Bagian yang penting dari *performance management* dimana atasan dan Pekerja berkomunikasi tatap muka untuk membantu Pekerja mencapai sasaran.
- *Performance review*
Bagian dimana atasan menilai pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam *performance planning* dan memberikan penilaian atas kinerja anggota tim yang disupervisi pada akhir periode.

Performance Appraisal

Bagi pekerja dengan sistem penilaian yang menggunakan *Performance Appraisal*, tahapannya sebagai berikut:

- *Coaching*
- *Performance appraisal* atau penilaian prestasi terhadap kecakapan kerja dan perilaku budaya

Mutasi

Sesuai dinyatakan dalam Perjanjian Kerja Bersama, Perusahaan dapat memindahkan (mutasi) Pekerja ke unit kerja lain dalam rangka pemenuhan kebutuhan Perusahaan, pengembangan

diri/karir Pekerja dan atau pembinaan Pekerja, dengan tetap mempertimbangkan persyaratan jabatan, pendidikan dan atau kompetensi.

Mutasi Pekerja terdiri dari:

- a. Rotasi
- b. Promosi
- c. Demosi

Rotasi

Rotasi adalah perpindahan Pekerja ke golongan ~~eselon~~ yang sama sesuai dengan keahlian dan kemampuan Pekerja

Tujuan Rotasi Pekerja

- Menyebarkan sumber daya manusia yang berkualitas secara merata ke seluruh jaringan Cabang/Unit Kerja di Perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi dan upaya menempatkan Pekerja sesuai dengan bakat dan kemampuan Pekerja.
- Untuk pemenuhan kebutuhan Perusahaan dan mendukung pengembangan diri serta karir Pekerja
- Meningkatkan kualitas kontrol dan pengawasan sesuai tata kelola perusahaan yang baik dan benar (*good corporate governance*)

Ketentuan dan Persyaratan Rotasi Pekerja

Untuk menjaga objektivitas proses rotasi Pekerja, berikut beberapa hal yang menjadi ketentuan dan persyaratan rotasi Pekerja:

- Adanya kebutuhan Perusahaan.
- Pengembangan diri serta karir Pekerja.
- Kesesuaian kompetensi dan kualifikasi Pekerja.
- Persetujuan dari pejabat berwenang.

Promosi

Promosi adalah perpindahan Pekerja ke golongan ~~eselon~~ yang lebih tinggi.

Ketentuan Persyaratan, dan Tanggal Efektif Berlakunya Promosi Pekerja

Untuk menjaga objektivitas proses promosi Pekerja, berikut beberapa hal yang menjadi ketentuan, persyaratan, dan tanggal efektif berlakunya promosi Pekerja:

- Adanya kebutuhan Perusahaan.
- Pengembangan diri serta karir Pekerja.
- Kompetensi dan prestasi kerja Pekerja.
- Calon yang diajukan untuk promosi Pekerja ke eselon S2 ke atas, harus lebih dari 1 (satu) orang.
- Persetujuan dari pejabat berwenang.
- Tanggal efektif promosi Pekerja adalah tanggal 1 (satu) setiap bulan

Hasil *performance management*, *performance appraisal* dan pengalaman kerja (termasuk mutasi, rotasi, promosi, dsb) digunakan dalam mengidentifikasi kandidat yang dipersiapkan untuk *key management* melalui mekanisme nominasi.