

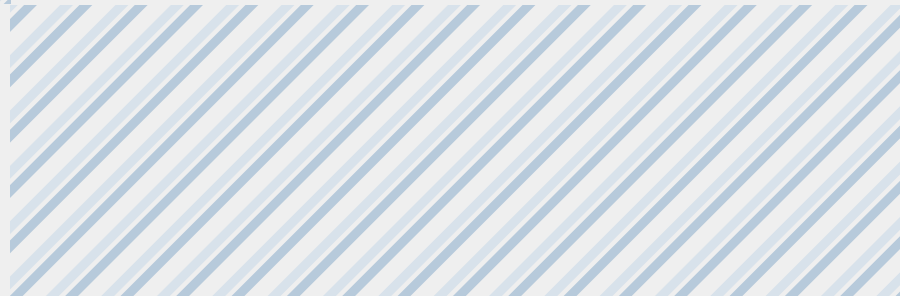
# MENGELOLA KINERJA KARYAWAN

Husnul Nabila (2411011020)  
Putri Tahara (2411011029)  
Carissa Vania P.U (2411011031)  
Clara Alverina (2411011037)

Balqis Aulia (2411011038)  
Sintia Dewi Putri (2411011046)  
Sevilla Uefa Duna (2411011050)  
Ligar Awali Rajabia (2411011051)

# Tujuan Pembelajaran

- Mengidentifikasi aktivitas yang terlibat dalam Manajemen kinerja.
- Membahas tujuan kinerja Sistem manajemen.
- Membandingkan metode utama untuk Mengukur kinerja.
- Menjelaskan sumber utama kinerja Informasi dalam hal keuntungan mereka dan kerugian.
- Mendefinisikan jenis kesalahan penilaian, dan menjelaskan bagaimana cara meminimalkannya.
- Menjelaskan cara memberikan kinerja Umpan balik secara efektif.
- Membahas masalah hukum dan etika yang Mempengaruhi manajemen kinerja.



# Proses Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan komunikasi, menetapkan standar yang konsisten, dan membantu mengidentifikasi karyawan terkuat dan terlemah. Oleh karena itu, perusahaan harus memandang manajemen kinerja sebagai proses yang berkelanjutan, bukan hanya sebagai peristiwa tahunan.

Proses Manajemen Kinerja yang efektif terdiri dari 6 langkah :

- Identifikasi Tujuan dan Sasaran Perusahaan.
- Dukungan Organisasi.
- Evaluasi Kinerja.
- Identifikasi Kekuatan dan Kelemahan Kinerja.
- Identifikasi Kebutuhan Karyawan.

# Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan strategis dari manajemen kinerja yang efektif adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya. Manajemen kinerja dimulai dengan mendefinisikan apa yang diharapkan organisasi dari setiap karyawan.

.


Tujuan administratif dari sistem manajemen kinerja mengacu pada cara organisasi menggunakan sistem untuk memberikan informasi untuk keputusan sehari-hari tentang gaji, tunjangan, dan program pengakuan.



# Kriteria untuk Manajemen Kinerja yang Efektif

Sesuai dengan strategi, Sistem manajemen kinerja harus bertujuan untuk mencapai perilaku dan sikap karyawan yang mendukung strategi, tujuan, dan budaya organisasi.

- Validitas, validitas adalah sejauh mana alat pengukuran benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur.
- Keandalan, berkenaan dengan ukuran kinerja, keandalan menggambarkan konsistensi hasil yang akan diberikan oleh ukuran kinerja.
- Penerimaan, Apakah sebuah ukuran valid dan dapat diandalkan atau tidak, itu harus memenuhi standar praktis untuk dapat diterima oleh orang-orang yang menggunakannya.
- Umpan balik spesifik, Mengukur kinerja harus secara khusus memberi tahu karyawan apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat memenuhi harapan tersebut.



# Metode untuk Mengukur Kinerja

Organisasi memiliki beberapa metode untuk mengukur kinerja, antara lain:

- Memberi peringkat karyawan untuk membandingkan kinerja.
- Mengevaluasi atribut, perilaku, atau hasil individu.
- Menggunakan sistem pengukuran yang mencakup berbagai ukuran, seperti manajemen kualitas total.

# Membuat Perbandingan

Metode ini melibatkan beberapa bentuk peringkat, dimana beberapa karyawan adalah yang terbaik.

1. Peringkat Sederhana
2. Distribusi Paksa
3. Perbandingan Berpasangan

## Menilai Individu

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan dua pendekatan:

- Evaluasi karakteristik atau sifat  
menilai karyawan berdasarkan sifat atau karakteristik yang diinginkan.
- Evaluasi perilaku:  
menilai karyawan berdasarkan perilaku yang dilakukan dengan cara yang diinginkan.

# Atribut Penilaian



Metode ini mencantumkan sifat-sifat dan menyediakan skala penilaian untuk setiap sifat. Skala penilaian dapat memberikan poin untuk dilingkari (seperti pada skala mulai dari 1 untuk buruk hingga 5 untuk sangat baik), atau dapat memberikan garis yang mewakili berbagai skor, dengan manajer menandai tempat di sepanjang garis.

## Kinerja dalam Organisasi

Metode berbasis kinerja mudah dikembangkan dan dapat diterapkan pada berbagai macam pekerjaan dan organisasi. Jika organisasi berhati-hati untuk mengidentifikasi atribut mana yang terkait dengan kinerja tinggi, dan untuk mendefinisikannya dengan hati-hati pada formulir penilaian, metode ini dapat diandalkan dan valid

## Menilai Perilaku

Salah satu cara untuk menilai perilaku adalah dengan metode insiden kritis. Pendekatan ini mengharuskan manajer untuk menyimpan catatan contoh spesifik karyawan yang bertindak dengan cara yang efektif atau tidak efektif.

## Mengukur Hasil

Pengukuran kinerja dapat berfokus pada pengelolaan hasil yang objektif dan terukur dari pekerjaan atau kelompok kerja. Manajemen berdasarkan tujuan (MBO) adalah sistem di mana orang-orang di setiap tingkat organisasi menetapkan tujuan dalam proses yang mengalir dari atas ke bawah.



# Manajemen Mutu Total

Dengan TQM, pengukuran kinerja pada dasarnya menggabungkan pengukuran atribut dan hasil.

Umpan balik dalam TQM ada dua jenis:

- (1) umpan balik subjektif dari manajer.
- (2) umpan balik yang obyektif berdasarkan proses kerja.

# Sumber Informasi Kinerja

Metode pengukuran kinerja memerlukan keputusan tentang siapa yang mengumpulkan dan menganalisis informasi kinerja. Pendekatan tradisionalnya adalah manajer mengumpulkan informasi tentang kinerja karyawan sampai peringkat kinerja. Namun, banyak sumber yang memungkinkan, seperti **manajer, rekan kerja, bawahan, diri sendiri, dan pelanggan**. Menggunakan satu orang saja sebagai sumber informasi menimbulkan permasalahan tertentu.

# Jenis Kesalahan Penilaian

- Orang cenderung memberikan penilaian yang lebih tinggi kepada orang yang mereka anggap serupa.
- Penilai membuat kesalahan distribusi ketika mereka cenderung menggunakan satu bagian skala penilaian.
- Penilai sering kali membiarkan opininya terhadap suatu kualitas mempengaruhi opininya terhadap kualitas lainnya.

# Cara Mengurangi Kesalahan

Penilai dapat dilatih untuk menghindari kesalahan penilaian. Calon penilai menonton video yang mengarahkan mereka agar untuk meminimalisir kesalahan. Lalu, penilai mendiskusikan bagaimana kesalahan tersebut mempengaruhi keputusan pemeringkatan mereka. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu penilai mengevaluasi kinerja karyawan dengan lebih teliti dan akurat.

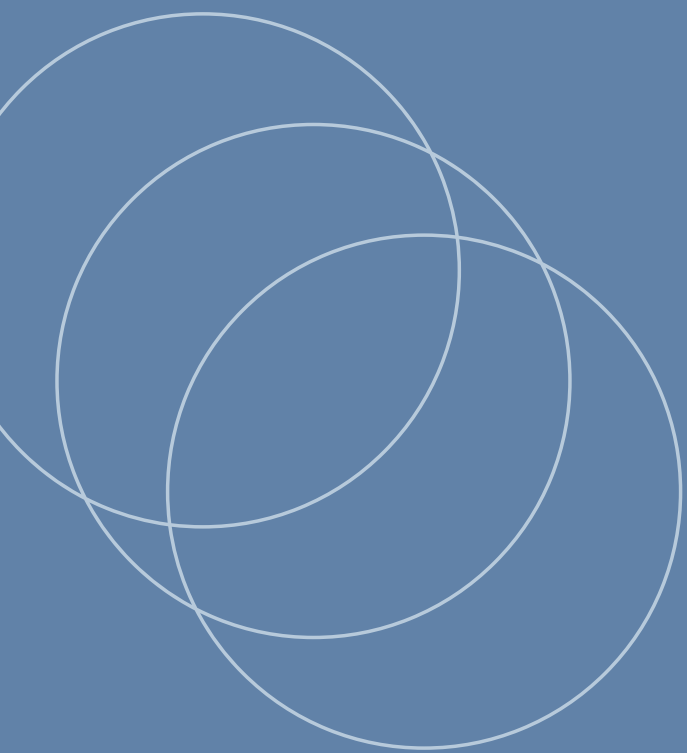
## Perilaku Politik dalam Penilaian Kinerja

Organisasi bisa meminimalkan politik penilaian dengan membangun sistem penilaian yang adil.

Survei menemukan sebagian besar organisasi memegang mengadakan pertemuan kalibrasi, dengan perubahan evaluasi menjadi hasil yang umum. Informasi sistem juga dapat menyediakan analisis data untuk digunakan para manajer dalam mengkalibrasi peringkat mereka.

# Memberikan Umpan Balik Kinerja

- 1. Menjadwalkan Umpan Balik Kinerja**
- 2. Mempersiapkan Sesi Umpan Balik**
- 3. Melakukan Sesi Umpan Balik**



# Menemukan Solusi untuk Masalah Kinerja

Ketika evaluasi kinerja menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan berada di bawah standar, proses umpan balik harus meluncurkan upaya untuk memperbaiki masalah.

Tahapan umpan balik akhir dari manajemen kinerja melibatkan identifikasi area untuk perbaikan dan cara untuk meningkatkan kinerja di bidang tersebut.



# Isu Hukum dan Etika dalam Manajemen Kinerja



- **Persyaratan Hukum untuk Manajemen Kinerja**
  1. **Persyaratan Hukum** : Harus memenuhi persyaratan hukum, seperti menghindari pencemaran nama baik dan celaan.
  2. **Standar Etika** : Harus memenuhi standar etika, seperti perlindungan privasi karyawan.
- **Pemantauan Elektronik dan Privasi Karyawan**

perusahaan menggunakan komputer, sensor, dan perangkat seluler untuk memantau produktivitas dan ukuran kinerja lainnya secara elektronik.



Terima Kasih

