

Ayo to Yet...gek
ngawe laporan malah
mejeng wae

Ich..
Dian....
ngiri
kali...



Pelaporan Hasil Penilaian Kinerja

Tiga langkah Proses utama

1. Pengumpulan data

⌘ Data tentang Pemegang jabatan

Data objektif ;

Jumlah kesalahan

Jumlah hari ketidakhadiran

Rata-rata waktu yg digunakan utk buat 1 surat

Jumlah komplain dari konsumen

Critical Incident

Observasi perilaku

⌘ Data Personal :

⌘ sejarah kerja :
pengalaman kerja

⌘ Kondite : hasil
kinerja tahun
kemarin

⌘ Penilaian Diri
(Self-appraisal)
(persepsi individu
mengenai
pekerjaannya)



2. Mengevaluasi kinerja

-Kemampuan kerja tidak berhubungan dengan ras, jenis kelamin, agama atau faktor yg tidak berhubungan dengan pekerjaan individu

Hampir tak mungkin mendapatkan semua fakta

-Lebih baik menuntut org bekerja lebih baik daripada membiarkan karyawan bekerja buruk



Rating errors

1. Contrast effect: membandingkan seseorang dgn orang lain, bukan dengan standar kinerja
2. First impression error: membuat penilaian positif atau negatif berdasarkan impresi awal untuk menilai informasi berikutnya
3. Halo/horns effect: Generalisasi yg tidak pantas dari satu aspek dari kinerja individu thd semua area dari kinerja org tersebut
4. Similar-to me effect: memberi penilaian lebih tinggi kepada org yg mirip dengan dirinya
5. Central tendency: menilai org pada tengah skala meskipun ketika kinerja mereka terlihat dengan jelas lebih tinggi atau lebih rendah dalam rating

6. Negative and positive skew: Kebalikan dari central tendency: penilaian semua individu lebih tinggi atau lebih rendah daripada kinerja yg sebenarnya ditunjukkan
7. Attribution bias: menilai kegagalan karyawan bersumber pada faktor yang dapat dikontrol karyawan, sedang keberhasilan kerja sebagai bersumber dari luar diri karyawan (misal: krn kebaikan atasan)
8. Recency effect: penilaian dimana kejadian minor yg baru saja terjadi lebih mempunyai pengaruh daripada kejadian yg terjadi beberapa waktu yang lalu
9. Stereotyping: tendensi utk menggeneralisasi thd grup dan mengabaikan perbedaan individu.

Ach
dosen
SDM
emang
maniac
foto



3. Penulisan review

- ⌘ Bergerak dari umum ke spesifik: **summary → ke contoh perilaku → harapan yg akan datang**
- ⌘ Berikan bukti yang paling baik: **obyektif, akurat, faktual, bebas bias, & bukti yg paling jelas**
- ⌘ Bila ada nilai sangat baik/buruk, tambahkan bukti penguat lain
- ⌘ Menentukan rating final:
 - ⊕ Perhatikan bobot tiap bagian (bila ada pembobotan) atau 1/3 untuk kualitas kerja dan 2/3 untuk tercapai tdknya target kerja
- ⌘ Serahkan kepada supervisor untuk mendapat asupan

Checklist

1. Apakah pelaporan PK jelas dan to the point
2. Apakah gambaran kinerja dan analisisnya jujur, berdasar bukti dan akurat
3. Apakah performance assessment konsisten dg feedback yang disediakan
4. Apakah perencanaan pengembangan sesuai dengan pengembangan yg dibutuhkan
5. Apakah rating kinerja sesuai dg penduan
6. Apakah ada rencana diskusi kinerja dll

