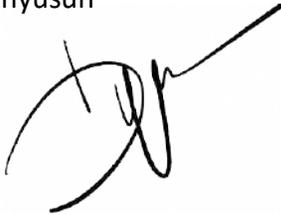


LEMBAR PENGESAHAN
DIKTAT KULIAH / BAHAN AJAR / BUKU AJAR

Judul : Sistem Manajemen Kinerja
Program Studi : Psikologi
Disusun Oleh : Netty Dyan Prastika, M.Psi., psikolog
NIP : 198301202008122001

Disahkan Oleh :

Penyusun



Netty Dyan Prastika, M.Psi., psikolog
NIP. 19830120200812001



Samarinda, 02 Januari 2023
Dekan

Dr. Fannah Fourqoniah, S.Sos., M.Si,
NIP. 198007092006042001



Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

BAHAN AJAR

SISTEM MANAJEMEN KINERJA (SKS:2)

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN



Dosen Pengampu: **Netty Dyan Prastika, MPsi., psikolog**

Apa persamaan dari beberapa situasi berikut?

- ⇒ Seorang atlet sepakbola mencari pelatih yang benar-benar memahami kondisi sang atlet.
- ⇒ Seorang siswa SMU menunggu guru pembimbing karena prestasi belajarnya yang menurun.
- ⇒ Seorang karyawan yang sedang mulai bekerja dengan atasan yang baru.
- ⇒ Para supervisor dan manager yang sedang mendiskusikan target tim mereka di semester depan



- **Kebutuhan untuk mengelola potensi secara efektif menjadi prestasi(memunculkan hasil) yang maksimal, baik secara individu maupun kelompok.**
- **Pelatih/Guru BP/Atasan/Manager/Supervisor →**
 - **menentukan posisi pencapaian prestasi (hasil) saat ini.**
 - **Membantu mencapai target**
- **Bersama → menentukan target yang ingin dicapai.**



KONSEP MANAJEMEN KINERJA

Kinerja : hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Manajemen : proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

KONSEP MANAJEMEN KINERJA

Manajemen kinerja adalah proses yang dilakukan oleh atasan kepada para bawahannya untuk memastikan agar mereka dapat bekerja dengan optimal sehingga menghasilkan output sesuai dengan strategi dan tujuan perusahaan



***Performance management system* atau manajemen kinerja**

adalah sebuah proses bersifat sistematis dalam perusahaan, yang melibatkan karyawan demi mencapai misi dan tujuan organisasi.



MANAJEMEN KINERJA *adalah* suatu proses yang kontinu dalam melakukan identifikasi, pengukuran, pengembangan kinerja individu dan tim, serta menyelaraskan kinerja dengan strategi organisasi

(Aguinis, 2013)

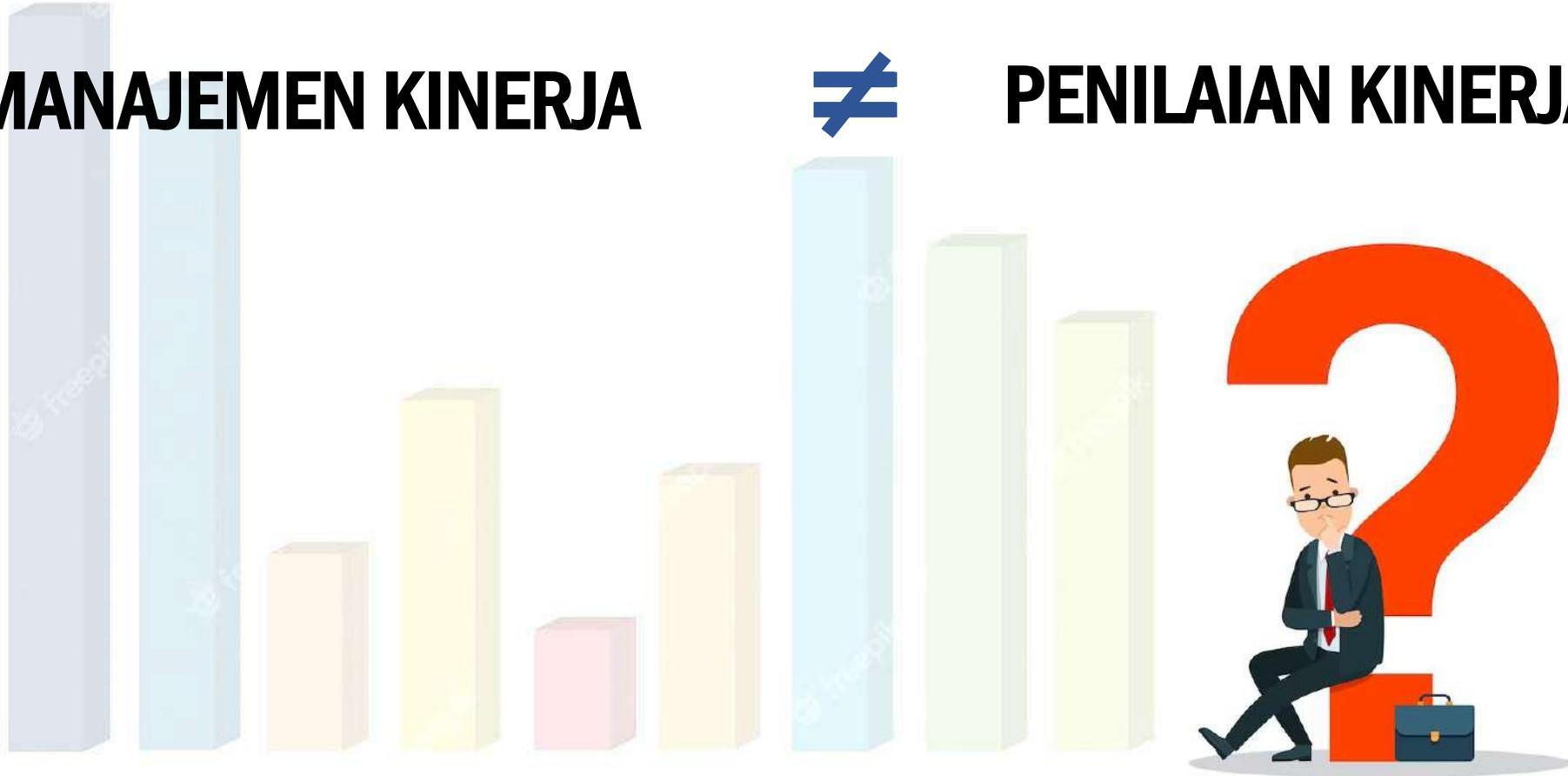
Dalam definisi di atas ada dua kunci utama, yaitu **proses yang kontinu** dan **selaras dengan strategi perusahaan**



MANAJEMEN KINERJA

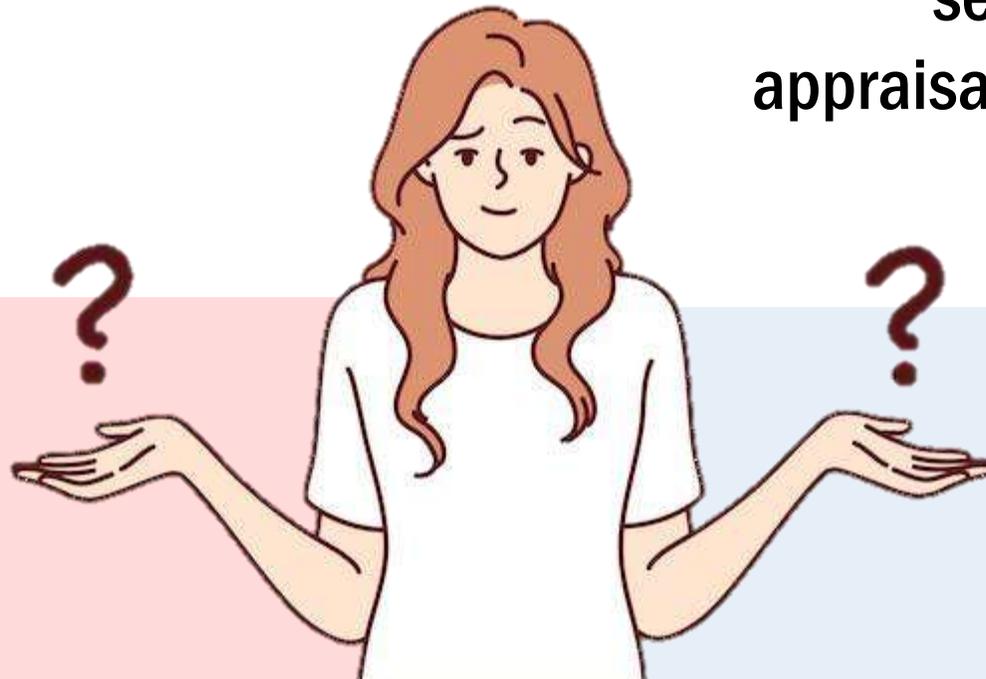


PENILAIAN KINERJA



Manajemen kinerja adalah upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melibatkan dan memberikan kesempatan skill advancement pada karyawan untuk meraih tujuan yang diinginkan.

Penilaian kinerja adalah bentuk evaluasi dalam mengukur performa perusahaan dengan periode tertentu. Singkatnya, performance management merujuk pada pengembangan dan perbaikan, sedangkan performance appraisal merujuk pada proses penilaian.



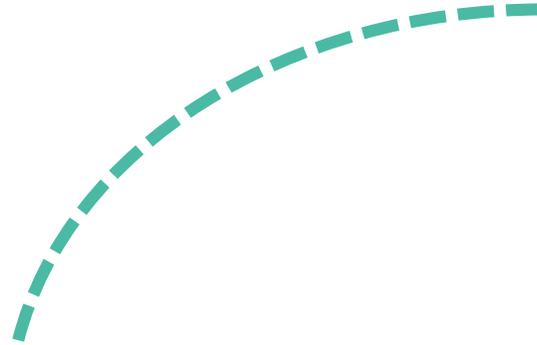
Perbedaan Manajemen Kinerja dengan Penilaian Kinerja

	MANAJEMEN KINERJA	PENILAIAN KINERJA
Konsep Management	Bersifat proses	Bersifat sistem
Durasi Waktu	Dinamis & berkesinambungan	Periodik dengan jangka waktu tertentu
Tujuan	Mengelola dan mengembangkan kinerja karyawan untuk mendorong pertumbuhan perusahaan	Mengevaluasi kinerja dan memberikan feedback pada karyawan
Keterlibatan Karyawan	Segenap stakeholder dilibatkan pada proses yang berlangsung dalam Performance Management	Dilakukan oleh Departemen HR bersama dengan manajer secara langsung

SDM



Evaluasi Kinerja
(Performance Appraisal)



Manajemen Kinerja
(Performance Management)

Tujuan Manajemen Kinerja

- Organizational effectiveness
 - ∞ Ensure that work plans of the employee are directed towards or support the strategic direction of the organization
 - ∞ Motivate employees to do their best
- Performance improvement
 - ∞ Establish clear communication between the manager and the employee about what s/he is expected to accomplish
 - ∞ Provide on-going, constructive feedback on performance
 - ∞ Identify areas of poor performance
 - ∞ Establish plans for improving performance, as necessary

Tujuan Manajemen Kinerja

- Identification of strengths
 - ∞ Identify the skills and abilities of each employee so that work assignments build on and reflect an employee's strengths
 - ∞ Identify individual employees for more challenging work
- Training and Development
 - ∞ Assist and support staff in achieving their work and career goals by identifying training needs and development opportunities

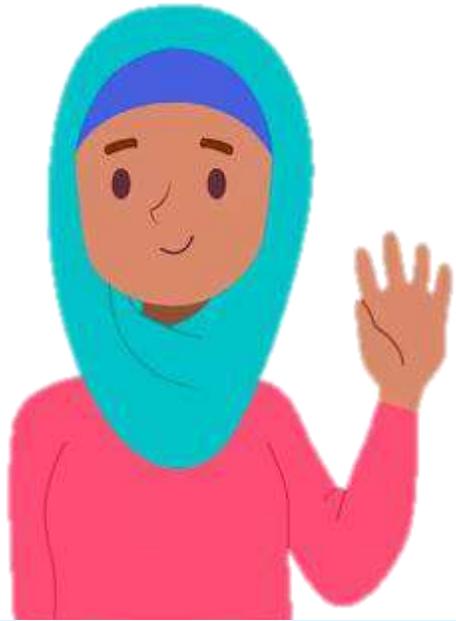
Tujuan Manajemen Kinerja

- Administrative decisions
 - ∞ Support decision-making about promotions, terminations, compensation and rewards.
- Legal documentation
 - ∞ Provide a paper trail for legal challenges related to dismissal or vicarious liability.

Manfaat Manajemen Kinerja

- Meyakinkan bahwa target dan proses kerja yang diharapkan dapat tercapai
- Mengelola pekerjaan lebih baik
 - Tidak ada tumpang tindih pekerjaan atau sebaliknya ada pekerjaan yang tidak tertangani
- Memberikan pengaruh positif pada orang lain di lingkungan kerjanya
 - Memfasilitasi pemberian dan penerimaan umpan balik, sehingga individu dapat mengetahui kinerjanya di perusahaan dan tercipta komunikasi yang efektif
- Pengembangan individu dan perusahaan





thank
you