

# Presentation Performance Evaluation

<b>AGUS YANTOKO</b>	<b>(B12.2011.01849)</b>
<b>AGUNG DWI PRASTYAWAN</b>	<b>(B12.2011.01857)</b>
<b>AGUS WIBOWO</b>	<b>(B12.2010.01714)</b>
<b>HARYO BAGASKORO</b>	<b>(B12.2010.01692)</b>
<b>GURUH SAEFUL ANWAR</b>	<b>(B12.2011.02007)</b>

# Understanding Performance Evaluation

- Merupakan “Hasil” yang dicapai pada **Key Result Area** dibandingkan dengan standar yang ditetapkan.
  - Kegiatan untuk menilai orang - orang /karyawan yang dilakukan oleh manager dengan menggunakan kriteria tertentu agar dapat dijauhkan dari unsur subyektivitas.
- Is the "results" were achieved in the Key Result Areas compared with established standards.
  - To assess the activity - people / employees conducted by managers with menggunakan certain criteria in order to be kept away from the element of subjectivity.



# Objective Performance Evaluation (Gibson dkk (1989,48))

1. Mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau yang memberi pertimbangan mengenai hasil karya.
2. Mengembangkan karya melalui program
3. Meningkatkan pengertian managerial bagi para manager.

- 1. Achieving an evaluative conclusion or give consideration about the work.
- 2. Establish work through the program
- 3. Improving managerial understanding for managers.

# The purpose of performance evaluation activities

- Motivasi meningkat.
- Harapan Promosi
- Kenaikan gaji & upah
- Perencanaan sumber daya manusia
- Adanya kesadaran managerial yang terus meningkat
- Adanya kesadaran bawahan
- Kegiatan pemindahan dan hukuman.

- Motivation increases.
- Hope Campaign
- The increase in salaries and wages
- Human resource planning
- Awareness continues to increase managerial
- The existence of consciousness subordinate
- Resettlement activities and penalties.



# MANAGING AND EVALUATING PERFORMANCE

- Keefektivan kinerja individu tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan visi, misi, strategi dan tujuan.
- Langkah selanjutnya dapat ditentukan output yang harus dicapai oleh komponen-komponen organisasi, termasuk penentuan departemen, bagian, individu dan proses- proses yang diperlukan.
- Efektivitas kinerja sangat terkait dengan seberapa besar kontribusi yang diberikan terhadap organisasi, dan konsistensi dalam pencapaiannya.
- Effectiveness depends on the individual performance of the organization itself, whether it has the clarity of vision, mission, strategy and objectives.
- The next step can be determined outputs to be achieved by the components of the organization, including the determination of the department, parts, people and processes are required.
- Effectiveness of performance is related to how much contribution is given to the organization, and consistency in achievement.

# WORK PERFORMANCE MEASUREMENT

## ❖ DEVELOPING :

1. Signifikan dengan target produktivitas.
2. Referensi dalam meningkatkan kualitas SDM.

## ❖ EVALUATIF :

1. Lebih mudah melakukan penugasan kerja secara adil.
2. Penentuan *Reward and Punishment*.

## • DEVELOPING:

1. Signifikan with productivity targets.
2. Referensi in increase quality of human resources.

## • evaluative:

1. more easy do work assignments fair.
2. determination Reward and Punishment.



# FACTORS – FACTORS DETERMINANT PERFORMANCE EVALUATION

1. Adanya kejelasan target kerja.
  2. Parameter pengukuran yang relevan, stabil dan transparan.
  3. Sistem penilaian yang akseptabel dan aksesibel.
  4. Output yang dihasilkan harus eksplisit dan terukur.
- Employment targets clarity.
  - Measurement of relevant parameters, stable and transparent.
  - The scoring system is acceptable and accessible.
  - The resulting output should be explicit and measurable.

## PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA PRIMARY WORK:

1. Quality.
  2. Quantity.
  3. Timelines.
  4. Cost effectiveness.
  5. Need for Supervision.
  6. Interpersonal Impact.
- Kualitas.
  - Kuantitas.
  - Timelines.
  - Efektivitas biaya.
  - Perlu Pengawasan.
  - Dampak Interpersonal.



# JOB ANALYSIS AND PERFORMANCE EVALUATION



# JOB EVALUATION

## TUJUAN :

- KOMPENSASI YANG WAJAR MENYATAKAN FAKTOR -FAKTOR :
  - PENGETAHUAN
  - PENGALAMAN
  - TANGGUNG JAWAB
  - INISIATIF
  - KONDISI KERJA

## • PURPOSE:

- REPRESENT A REASONABLE COMPENSATION FACTORS:

- KNOWLEDGE
- EXPERIENCE
- RESPONSIBILITIES
- INITIATIVES
- WORKING CONDITIONS



# JOB EVALUATION

## MANFAAT :

- LABOUR TURN OVER (LTO)
- OUT PUT
- MORAL
- JAM MENGGANGGUR
- KONFLIK
- PRESTASI

- BENEFITS:
- TENAGA KERJA OMZET (LTO)
- OUTPUT
- MORAL
- IDLE HOUR
- CONFLICT
- ACHIEVEMENT

# SOME OBSERVATIONS ON IMPORTANT JOB EVALUATION

- Pertama, Job Evaluation merupakan suatu upaya untuk mengevaluasi atau menilai suatu kategori pekerjaan tertentu dan bukannya orang yang memegang jabatan tersebut.

First, Job Evaluation is an attempt to evaluate or assess a particular job category rather than the person who holds that office.



## SOME OBSERVATIONS ON IMPORTANT JOB EVALUATION

- Kedua, Job Evaluation merupakan proses subyektif . Sehingga penting untuk melakukan Job Evaluation dengan bantuan orang- orang yang familiar dengan organisasi dan pekerjaannya.
- Ketiga, Job Evaluation menciptakan suatu hirarki pekerjaan yang memberi fondasi bagi penentuan sistem pengupahan
- Second, Job Evaluation is a subjective process. So it is important to do the Job Evaluation with the help of people who are familiar with the organization and its work.
- Third, Job Evaluation creating a hierarchy of jobs that provide the foundation for determining the remuneration system

# SOME OBSTACLES IN PERFORMANCE EVALUATION

1. Kekurangan standar, terdapat kecenderungan subyektifitas dalam melakukan penilaian.
  2. Standar yang tidak relevan, apabila standar yang ditetapkan tidak berkaitan dengan hasil analisis pekerjaan tertentu.
  3. Standar yang tidak realistis, dimana penetapan standar tidak memotivasi dan menggali potensi karyawan.
  4. Kesalahan penilai, yaitu penilaian yang bias, halo effect, kesalahan konstan, kecenderungan sentral.
- Disadvantages standards, there is a tendency in assessing subjectivity.
  - Standards that are not relevant, if not established standards relating to the results of the analysis of a specific job.
  - Unrealistic standard, which is not a standard-setting and explore the potential of motivating employees.
  - Assessor error, ie bias assessment, halo effect, constant error, central tendency.



## SOME OBSTACLES IN PERFORMANCE EVALUATION

5. Ukuran yang tidak jelas, dikarenakan adanya tuntutan terhadap pencapaian standar dapat diukur.

6. Umpan balik yang kurang tepat, dikarenakan standar penilaian tidak dikomunikasikan terlebih dahulu, sehingga efektivitas penilaian kurang tercapai.

7. Komunikasi yang negatif, dalam hal ini **two way communication** kurang berjalan, sehingga terdapat kesan pembelaan diri.

- The size is not clear, because of the demands on the achievement of measurable standards.
- Feedback inaccurate, because the assessment standards are not communicated in advance, so that the effectiveness of assessment is less achieved.
- Communications negative, in this case a two way communication less running, so there is the impression of self-defense.

# The key to successful performance evaluation

- Fokuskan pada perilaku, bukan kepada orangnya.
- Tidak dipengaruhi oleh perbedaan status.
- Hindari melakukan kesalahan penilaian.
- Focus on the behavior, not the person.
- Not influenced by differences in status.
- Avoid making mistakes assessment.



# The key to successful performance evaluation

- Menjadi pendengar aktif menguasai teknik komunikasi.
- Mencari sumber informasi kinerja karyawan.
- Evaluasi adalah sebuah proses berkelanjutan.
- Being an active listener mastering communication techniques.
- Finding resources employee performance.
- Evaluation is an ongoing process.

# COMPENSATION

## FINANSIAL

### LANGSUNG

- UPAH
- GAJI
- KOMISI
- BONUS

### TAK LANGSUNG

- PROGRAM ASURANSI
- BANTUAN SOSIAL  
UNTUK KARYAWAN
- TUNJANGAN PENSIUN  
KESEHATAN, BEA  
SISWA, DLL
- KETIDAKHADIRAN  
YANG DIBAYAR :  
HARI BESAR, IZIN  
BESAR, IZIN SAKIT,  
CUTI HAMIL, DLL



# COMPENSATION

## NON FINANSIAL

### PEKERJAAN

- TUGAS YANG MENARIK
- TANTANGAN
- TANGGUNG JAWAB
- PELUANG DAN PENGAKUAN
- PERASAAN AKAN PENCAPAIAN
- PELUANG ADANYA PROMOSI

### LINGKUNGAN KERJA

- KEBIJAKAN YG SEHAT
- SUPERVISI YANG KOMPETEN
- REKAN KERJA YANG MENYENANGKAN
- SIMBOL STATUS
- KONDISI LINGKUNGAN YANG NYAMAN
- WAKTU LUANG
- KOMPENSASI KAFETARIA
- MINGGUAN KERJA YANG DIPADATKAN
- SHARING PEKERJAAN

## KEY POINTS FROM EMPLOYEE SATISFACTION DETERMINANTS

- Setiap karyawan berbeda dalam :
  - menganggap penting arti kompensasi
  - preferensi mengenai jumlah, jenis dan waktu.
- Pekerjaan dan faktor lingkungan berpengaruh terhadap kebijakan kompensasi
- Karyawan mempunyai opini tentang keadilan dan tipe kompensasi
- Every employee is different in:
  - Considers the significance of compensation
  - Preferences regarding the number, type and time.
- Employment and environmental factors influence the compensation policy
- Employees have opinions about justice and compensation type



# SEVEN KEY PRINCIPLES

- Reward biasanya bekerja lebih baik daripada hukuman
- Penghargaan intrinsik biasanya lebih efektif daripada imbalan ekstrinsik.
- Waktu penghargaan penting untuk efektivitas mereka.
- Sumber Konflik; perilaku yang menghasilkan kedua reward and punishment menghasilkan konflik.
- Reward usually work better than punishment
- Intrinsic rewards usually are more effective than extrinsic rewards.
- The timing of rewards is important to their effectiveness.
- Conflicting sources; behavior that results in both reward and punishment produces conflict.

# SEVEN KEY PRINCIPLES

- Menghindari hasil negatif dan perasaan yang terkait dan persepsi sangat penting sebagai penentu perilaku.
- Feeling dan persepsi menjadi dikaitkan dengan hasil.
- Hadiah yang dirasakan dibandingkan dengan orang lain.
- Avoidance of negative outcomes and their associated feelings and perceptions are important determinants of behavior.
- Feeling and perceptions become associated with outcomes.
- Rewards are perceived in comparison to others.



# Identifying and Measuring Employee Performance

- Sistem Manajemen Kinerja
  - Proses yang digunakan untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan kinerja karyawan.
- Performance Management System
  - Processes used to identify, encourage, measure, evaluate, improve, and reward employee performance.

# Identifying and Measuring Employee Performance

- prestasi
  - Apa seorang karyawan yang dilakukan dan tidak dilakukan.
  - \* Kuantitas output
  - \* Kualitas output
  - \* Ketepatan waktu output
  - \* Kehadiran di tempat kerja
  - \* kegotong-royongan
- Kriteria job
  - \* Elemen penting dalam pekerjaan tertentu
- Performance
  - What an employee does and does not do.
    - Quantity of output
    - Quality of output
    - Timeliness of output
    - Presence at work
    - Cooperativeness
- Job Criteria
  - Important elements in a given job



# Behavior-Based Performance Improvement

- Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah prestasi para anggota organisasi itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional. Sumber daya manusia merupakan aset vital pada hampir semua jenis organisasi. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja organisasi tidak mungkin dapat berhasil jika perilaku para pegawai tidak diarahkan dengan baik.
- Performance achieved by an organization is essentially the achievement of the organization's own members from the executive level to the operational personnel. Human resources is a vital asset to almost any type of organization. Therefore, efforts to improve the performance of the organization may not be able to succeed if the behavior of the employees are not well directed.

TERIMA KASIH

