



UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Kode Dokumen:
FM-UAD-PBM-08-02/R1

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Rumpun Mata Kuliah	Bobot (SKS)		Semester	Tanggal Penyusunan
Sistem Manajemen Kinerja	221371830	PIO	T = 3	P = 0	7 (Gasal)	6 September 2022
Pengesahan	Dosen Pengembangan RPS		Koordinator RMK		Kaprodi	
	Ufi Fatuqramah, S.Psi., M.Psi., Psikolog Dewi Handayani S.Psi., M.Psi., Psikolog		Dr. RR. Erita Yuliasesti.D.S., S.Psi., M.Si.		Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog	
Capaian Pembelajaran	CPL-Prodi yang dibebankan pada mata kuliah					
	CPL 8 (P4)	Mampu memahami konsep intervensi non-klinis berdasarkan prinsip-prinsip perubahan tingkah laku pada individu, kelompok, organisasi, dan komunitas/masyarakat				
	CPL 11 (KK 3)	Mampu menganalisis persoalan psikologis dan melakukan intervensi non klinis untuk melakukan perubahan perilaku pada individu, kelompok, organisasi dan komunitas/masyarakat sesuai kode etik psikologi Indonesia				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)					
	CPMK 1	Mampu menjelaskan konsep dasar sistem manajemen kinerja				
	CPMK 2	Mampu menganalisis implementasi sistem manajemen kinerja dalam organisasi				
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)					
	Sub-CPMK 1	Mampu menjelaskan pentingnya sistem manajemen kinerja dan integrasi dengan praktik pengelolaan organisasi (25%)				
	Sub-CPMK 2	Mampu menjelaskan tahapan-tahapan dalam sistem manajemen kinerja (40%)				
	Sub-CPMK 3	Mampu menganalisis implementasi sistem manajemen kinerja dalam organisasi (35%)				
	Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK					
		Sub-CPMK1	Sub-CPMK2	Sub-CPMK3		
	CPMK 1	X	X			
	CPMK 2			X		
Deskripsi singkat mata kuliah	Merupakan perkuliahan yang akan mengkaji sistem manajemen kinerja dan pengaruhnya bagi kinerja organisasi. Perkuliahan ini akan memberikan pemahaman kepada mahasiswa tentang pentingnya sistem manajemen kinerja, teori-teori yang mendasari, siklus manajemen kinerja dan contoh praktik nyata di organisasi. Perkuliahan ini juga membekali mahasiswa dengan kemampuan untuk menganalisis implementasi praktik sistem manajemen kinerja di organisasi.					

Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM dan Organisasi 2. Konsep dasar sistem manajemen kinerja 3. Definisi kinerja dan tahapan sistem manajemen kinerja 4. Proses perencanaan kinerja 5. Proses pengelolaan manajemen kinerja 6. Proses Penilaian dan Review Kinerja 7. Proses Analisis Hasil Penilaian Kinerja 8. Implementasi sistem manajemen kinerja dalam organisasi 						
Pustaka	Utama:						
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aguinis, Herman. (2013). Performance Management. 3rd edition. Pearson Education International. 2. Smither, J. W., London, M. (2009). Performance Management Putting Reseach Into Action . Joh Wiley & Sons, Inc. 3. Armstrong, Michael. (2000). Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines . Kogan Pages. 						
	Pendukung						
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riggio, R. (2009). Introduction to Industrial/ Organizational Psychology. 5th edition. Pearson Education International. 2. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. (2011). Fundamentals of Human Resources Management Fourth Edition. McGraw-Hill 3. Bhatti, O.K., Aslam, U.S., Hassan, A. and Sulaiman, M. (2016), "Employee motivation an Islamic perspective", Humanomics, Vol. 32 No. 1, pp. 33-47. https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066 4. Abdel Rahman, A. R. A. (1995). An Islamic Perspective on Organizational Motivation. American Journal of Islam and Society, 12(2), 185–203. https://doi.org/10.35632/ajis.v12i2.2386 						
Dosen Pengampu	Ufi Fatuhradmah Dewi Handayani						
Mata Kuliah Prasyarat	Manajemen SDM						
Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
1	SUB CPMK 1 Mampu menjelaskan pentingnya sistem manajemen kinerja dan integrasi dengan	Sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM dan Organisasi	SINKRON DISKUSI : Mahasiswa menyampaikan apa yang ada di benaknya mengenai mata kuliah	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 1 (Ujian Tertulis-UTS)	Ketepatan dalam menjawab	5%

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
	praktik pengelolaan organisasi		<p>Sistem Manajemen Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - CERAMAH : Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai alur dan garis besar materi perkuliahan - DISKUSI : Mahasiswa mendiskusikan kontrak belajar difasilitasi oleh Dosen - KERJA MANDIRI : Mahasiswa membentuk kelompok tugas untuk satu semester - DISKUSI : Diskusi interaktif tentang pentingnya sistem manajemen kinerja - INFORMASI Penugasan membaca dan mencari referensi : Sistem Manajemen Kinerja Dalam Siklus Pengelolaan SDM 	KM : 3 x 60'			
2		Sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM dan Organisasi	<p>ASINKRON</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mahasiswa menyimak video introduksi awal mengenai peranan sistem manajemen kinerja dan video mengenai tugas <p>SINKRON :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Setiap kelompok berdiskusi pada jam kuliah mengenai materi yang mereka dapatkan untuk disusun menjadi 	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	PENUGASAN KELOMPOK	Kelengkapan dan dasar analisis Relevansi referensi	10%

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			sebuah laporan sesuai dengan modul dan ketentuan yang diberikan - Laporan dikumpulkan maksimal 3 hari dari penugasan - Mahasiswa berdiskusi dalam kelompok untuk menggambarkan siklus sistem manajemen SDM dan posisi sistem manajemen kinerja dalam siklus tersebut				
3		Sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM dan Organisasi	ASINKRON : - Mahasiswa menyimak materi perkuliahan yang diberikan oleh Dosen SINKRON - Mahasiswa berdiskusi melalui google classroom	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 1 (Ujian Tertulis-UTS)	Ketepatan jawaban	7 %
4		Konsep Dasar Sistem Manajemen Kinerja (dalam	ASINKRON - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai konsep dasar sistem manajemen kinerja SINKRON - Mahasiswa berdiskusi melalui google classroom	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 1 (Ujian Tertulis-UTS)	Ketepatan jawaban	8 %
5	Sub CPMK 2 : Mampu menjelaskan tahapan-tahapan dalam sistem manajemen kinerja	Definisi kinerja dan tahapan sistem manajemen kinerja	- Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai tahapan-tahapan dalam sistem manajemen kinerja - Mahasiswa secara berkelompok mengidentifikasi peranan organisasi dan individu	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 2 (Ujian Tertulis-UAS)	Ketepatan jawaban	5%

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			pada masing-masing tahapan INFORMASI PERTEMUAN 6 : Secara berkelompok, silahkan membawa bahan-bahan dari internet mengenai sebuah jabatan mencakup job deskripsi, job spesifikasi dan dapat dilengkapi juga dengan informasi organisasi dimana jabatan tersebut berada				
6		Proses perencanaan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen tentang proses perencanaan kinerja - Mahasiswa berlatih untuk membuat perencanaan kinerja berdasarkan bahan yang mereka bawa. - Mahasiswa akan berlatih membuat perencanaan kinerja dengan 2 pendekatan. Pada pertemuan 6, mahasiswa akan mencoba membuat perencanaan dengan pendekatan result baik dalam bentuk objectives maupun performance standard 	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 2 (Ujian Tertulis-UAS)	Ketepatan jawaban	5%
7		Proses perencanaan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen tentang proses perencanaan kinerja - Mahasiswa berlatih untuk membuat perencanaan kinerja berdasarkan bahan yang mereka bawa. - Mahasiswa akan berlatih membuat perencanaan 	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 2 (Ujian Tertulis-UAS)	Ketepatan jawaban	10%

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			kinerja dengan 2 pendekatan. Pada pertemuan 7, mahasiswa akan mencoba membuat perencanaan dengan pendekatan behavior berupa standar kinerja dan persyaratan kapabilitas				
Pertemuan 8 : UJIAN PENGETAHUAN SUB CPMK 1 dan SUB CPMK 2 bagian Perencanaan Kinerja							
9	Sub CPMK 2 : Mampu menjelaskan tahapan-tahapan dalam sistem manajemen kinerja	Proses pengelolaan manajemen kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen tentang proses pengelolaan sistem manajemen kinerja - Mahasiswa berdiskusi mengenai proses tersebut 	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 2 (Ujian Tertulis-UAS)	Ketepatan jawaban	5%
10		Proses Penilaian dan Review Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen tentang proses penilaian dan review kinerja - Mahasiswa melakukan eksplorasi dan mencari informasi mengenai form penilaian kinerja. Selanjutnya form tersebut akan diidentifikasi bagian-bagiannya dan dinilai dari beberapa kriteria yang telah diajarkan - INFORMASI PERTEMUAN 11 : Penjelasan mengenai ujian sub CPMK 3 	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 2 (Ujian Tertulis-UAS)	Ketepatan jawaban	5%
11		Proses Analisis Hasil Penilaian Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen tentang proses pengelolaan sistem manajemen kinerja - Mahasiswa berdiskusi mengenai proses tersebut 	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Ujian Sub CPMK 2 (Ujian Tertulis-UAS)	Ketepatan jawaban	5%

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian			
					Teknik	Indikator	Bobot (%)	
12	Sub CPMK 3 Mampu mengevaluasi implementasi sistem manajemen kinerja dalam organisasi	Implementasi sistem manajemen kinerja dalam organisasi	- Mahasiswa mengambil data ke lapangan mengenai implementasi sistem manajemen kinerja di organisasi	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	TUGAS LAPANGAN : Penilaian Presentasi dan Laporan		10%	
13			- Mahasiswa melakukan presentasi mengenai hasil yang diperoleh - Mahasiswa mendapatkan feedback dari dosen	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'				Penilaian Presentasi
14			- Mahasiswa melakukan presentasi mengenai hasil yang diperoleh - Mahasiswa mendapatkan feedback dari dosen	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Penilaian Presentasi			Penguasaan Materi Cara Penyampaian
15			- Mahasiswa mendiskusikan revisi dan menyusun laporan berdasarkan feedback yang diberikan - DISKUSI : Review dan refleksi seluruh materi Sistem Manajemen Kinerja selama satu semester	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Penilaian Laporan			Kelengkapan dasar analisis Alur analisis Relevansi dan kualitas referensi
16 : Ujian Sub CPMK 2 – Ujian Tertulis								

MODUL TUGAS SISTEM MANAJEMEN KINERJA

Ketentuan Tugas Kelompok:

Tugas kelompok adalah tugas yang dikerjakan secara kelompok.

Jumlah anggota dalam 1 kelompok terdiri dari 7-8 mahasiswa.

Penilaian tiap kelompok berlaku sama untuk setiap anggota kelompok berdasarkan hasil yang dibuat oleh kelompok tersebut.

1. SISTEM MANAJEMEN KINERJA DALAM SIKLUS PENGELOLAAN SDM

Pertemuan	:	1
Jenis Tugas	:	Kelompok
Implementasi Tugas	:	Take home
Instruksi	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa melakukan pencarian informasi mengenai siklus pengelolaan SDM di dalam organisasi 2. Mahasiswa mendeskripsikan peranan dan apa yang dilakukan sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM di dalam organisasi 3. Mahasiswa mendeskripsikan hubungan sistem manajemen kinerja dengan sistem lain dalam siklus pengelolaan SDM 4. Gunakan referensi yang bisa dipertanggungjawabkan 5. Tugas akan didiskusikan pada pertemuan kedua
Format Pelaporan	:	Pelaporan terdiri dari 3 bagian besar, yaitu : <ol style="list-style-type: none"> 1. Siklus pengelolaan SDM dalam organisasi 2. Peranan sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM dengan menjelaskan definisi sistem manajemen kinerja, aktifitas yang dilakukan dalam SMK dan manfaat implementasi 3. Deskripsi hubungan SMK dengan sistem lain dalam siklus pengelolaan SDM
Skema Penilaian	:	Penilaian dilakukan terhadap pelaporan dengan kriteria penilaian pada Rubrik

Rubrik penilaian

Kriteria	60	70	80	90	100
Kelengkapan dasar analisis	Dasar analisis kurang lengkap	Dasar analisis lengkap namun kurang ada koneksi antara satu dasar	Dasar analisis lengkap, ada koneksi antara satu dasar dengan dasar yang lain	Dasar analisis lengkap, ada koneksi antara satu dasar dengan dasar yang lain disertai fakta dan	Dasar analisis jelas, lengkap dan komprehensif. Memberikan tambahan dasar analisis

		dengan yang lain		bukti yang kuat	yang bisa memperkaya wawasan
Relevansi dan kualitas referensi	Referensi kurang dapat dipertanggung jawabkan, hanya mengambil referensi dari internet tanpa diolah lebih jauh	Referensi masih menggunakan referensi internet yang diolah, referensi buku minim	Referensi akurat, dapat dipertanggung jawabkan, berasal dari buku saja	Referensi akurat, dapat dipertanggung jawabkan, sumber dari 5 tahun terakhir	Referensi akurat, terbaru di 3 tahun terakhir, menambah dari referensi jurnal

2. TUGAS LAPANGAN IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN KINERJA

Pertemuan	:	13 (tugas diinformasikan pada pertemuan 8)
Jenis Tugas	:	Kelompok
Implementasi Tugas	:	Take Home
Instruksi	:	<p>Instruksi pada pertemuan 8 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cari organisasi untuk pengambilan data lapangan sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> a. Identitas Organisasi b. Implementasi sistem manajemen kinerja, mencakup : siklus/tahapan sistem manajemen kinerja, prosedur, form penilaian kinerja, siapa saja yang menjadi penilainya, bagaimana sistem penilaiannya (boleh lebih lengkap) Tambahan c. Jika dimungkinkan, lakukan wawancara dengan pihak SDM maupun karyawan terkait implementasi sistem manajemen kinerja. : apakah sudah efektif, apakah sudah dirasa memuaskan, dll 2. Setelah mendapatkan informasi tersebut, lakukan analisa dan evaluasi terkait sistem manajemen kinerja di organisasi tersebut, mencakup : <ol style="list-style-type: none"> a. Analisa : Implementasi sistem manajemen kinerja versus teori-teori yang sudah didapat (apakah ada yang berbeda, apakah ada gap), gunakan referensi yang sesuai b. Saran perbaikan atau peningkatan untuk sistem manajemen kinerja, gunakan referensi yang sesuai
Format Pelaporan	:	<p>Pelaporan mencakup hal-hal sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi Organisasi yang berisi : <ol style="list-style-type: none"> a. Identitas Organisasi

		<ul style="list-style-type: none"> b. Implementasi sistem manajemen kinerja, mencakup : siklus/tahapan sistem manajemen kinerja, prosedur, form penilaian kinerja, siapa saja yang menjadi penilainya, bagaimana sistem penilaiannya (boleh lebih lengkap) a. Tambahan c. Jika dimungkinkan, lakukan wawancara dengan pihak SDM maupun karyawan terkait implementasi sistem manajemen kinerja. : apakah sudah efektif, apakah sudah dirasa memuaskan, dll <p>2. Analisa yang berisi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Analisa : Implementasi sistem manajemen kinerja versus teori-teori yang sudah didapat (apakah ada yang berbeda, apakah ada gap), gunakan referensi yang sesuai c. Saran perbaikan atau peningkatan untuk sistem manajemen kinerja, gunakan referensi yang sesuai
Skema Penilaian	:	Penilaian dilakukan terhadap pelaporan dengan kriteria penilaian pada Rubrik

Rubrik Penilaian :

Kriteria	60	70	80	90	100
Kelengkapan dasar analisis	Dasar analisis kurang lengkap	Dasar analisis lengkap namun kurang ada koneksi antara satu dasar dengan yang lain	Dasar analisis lengkap, ada koneksi antara satu dasar dengan yang lain	Dasar analisis lengkap, ada koneksi antara satu dasar dengan yang lain disertai fakta dan bukti yang kuat	Dasar analisis jelas, lengkap dan komprehensif. Memberikan tambahan dasar analisis yang bisa memperkaya wawasan
Alur analisis	Kurang mampu menjelaskan dengan sistematis, ide cenderung terpotong-potong	Kurang mampu menjelaskan dengan sistematis namun demikian ide dasarnya bisa cukup ditangkap	Mampu menjelaskan dengan sistematis	Mampu menjelaskan dengan sistematis dengan penyampaian alur yang rapi dan tertata	Mampu menjelaskan dengan sistematis, setiap paragraph menunjukkan koneksi yang jelas disertai dengan ide-ide yang menarik di dalamnya

Relevansi dan kualitas referensi	Referensi kurang dapat dipertanggung jawabkan, hanya mengambil referensi dari internet tanpa diolah lebih jauh	Referensi masih menggunakan referensi internet yang diolah, referensi buku minim	Referensi akurat, dapat dipertanggung jawabkan, berasal dari buku saja	Referensi akurat, dapat dipertanggung jawabkan, sumber dari 5 tahun terakhir	Referensi akurat, terbaru di 3 tahun terakhir, menambah dari referensi jurnal
----------------------------------	--	--	--	--	---

FORMAT PELAPORAN

I. IDENTITAS KELOMPOK PENYUSUN

Tuliskan nama anggota beserta NIM

II. IDENTITAS ORGANISASI

Bagian ini berisi sekurang-kurangnya hal sebagai berikut :

1. Nama Organisasi
2. Bidang Bisnis
3. Jumlah Karyawan dan Personil
4. Struktur Organisasi

Dapat dilengkapi juga dengan data-data lainnya

III. PROSES PENGAMBILAN DATA

Bagian ini berisi sekurang-kurangnya hal sebagai berikut :

1. Metode pengambilan data
2. Sumber informasi
3. Waktu pelaksanaan pengambilan data

Dapat dilengkapi juga dengan data-data lainnya

IV. IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN KINERJA

Bagian ini berisi sekurang-kurangnya hal sebagai berikut :

1. Siklus/tahapan sistem manajemen kinerja yang diberlakukan di Perusahaan (jelaskan apa yang dilakukan di tiap tahapannya)
2. Lampiran form penilaian kinerja
3. Siapa saja yang menjadi rater
4. Bagaimana sistem penilaian akhirnya
5. Bagaimana pembobotannya
6. Apakah selama ini sistem manajemen kinerja telah diimplementasikan secara konsisten? Tepat waktu sesuai siklus?
7. Hasil penilaian kinerja akan berpengaruh pada apa?

Dapat dilengkapi juga dengan data-data lainnya

V. ANALISA SISTEM MANAJEMEN KINERJA

Bagian ini berisi sekurang-kurangnya berisi analisa kelompok dengan membandingkan antara implementasi versus teori yang sudah didapatkan. Pastikan bahwa setiap

analisa menggunakan referensi yang memadai. Tuliskan dengan jelas referensi yang digunakan. Beberapa hal yang perlu dianalisa antara lain :

1. Analisa mengenai apakah tahapan yang dilakukan sudah tepat?
2. Analisa mengenai form penilaian kinerja. Apakah saja yang dimuat di form nya? Apakah telah memenuhi kaidah-kaidah form penilaian yang tepat? Jelaskan
3. Analisa mengenai rater. Apakah rater yang ditetapkan sudah tepat? Mengapa? Apakah sistem sudah memadai untuk memfasilitasi penilaian oleh rater?
4. Analisa mengenai pengolahan nilai akhir. Apakah pengolahan nilai akhir (pembobotan dll) sudah dilakukan dengan tepat? Jelaskan mengapa?
5. Analisa bagaimana konsistensi implementasi sistem manajemen kinerja?
6. Analisa apakah implementasi yang dilakukan sudah efektif? Jelaskan mengapa? Analisa ini dapat dijawab dengan menjelaskan apakah sistem manajemen kinerja mampu membentuk sikap dan perilaku positif karyawan.

Dapat dilengkapi juga dengan analisa dan penjelasan lainnya

VI. SARAN DAN REKOMENDASI PENINGKATAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA

Bagian ini berisi sekurang-kurangnya berisi saran dan rekomendasi yang berkaitan dengan analisa yang sudah dipaparkan di bagian sebelumnya.

1. Buat pemetaan mengenai kelebihan dan kekurangan implementasi sistem manajemen kinerja di Perusahaan tersebut
2. Buat kesimpulan mengenai hal-hal yang masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Gunakan referensi yang tepat dan berkaitan
3. Konkretkan saran dan rekomendasi yang anda sampaikan pada poin (2). Misal perlu diperbaiki sistem pembobotannya. Maka jelaskan saran pembobotan yang Anda ajukan seperti apa. Alasannya apa.

VII. CONTOH IMPLEMENTASI PADA SALAH SATU JABATAN

Pada bagian ini anda diminta untuk mengambil salah satu jabatan untuk dijadikan contoh implementasi sistem manajemen kinerja. Bagian ini berisi sekurang-kurangnya:

1. Identitas Jabatan (Nama jabatan, atasan, bawahan dll, atau dapat dilengkapi juga dengan struktur organisasi yang memuat jabatan tersebut)
2. Job deskripsi dan spesifikasi jabatan
3. Performance standard/Objectives
4. Rater/penilai

Dapat dilengkapi juga dengan contoh yang lebih komprehensif

VIII. INSIGHT YANG DIPEROLEH MELALUI PROSES PEMBUATAN TUGAS INI

Bagian ini memuat mengenai kesan dan pembelajaran dari setiap anggota kelompok selama mengerjakan tugas ini.

IX. LAMPIRAN

Bagian ini berisi lampiran-lampiran (data mentah) yang diperoleh dari proses pengambilan data. Dapat berupa transkrip wawancara, hasil observasi, foto, dokumen dari organisasi

X. REFERENSI

Tuliskan referensi dengan jelas. Gunakan referensi dari jurnal maupun buku yang terpercaya. Gunakan APA style (silahkan coba download aplikasi Mendeley untuk memudahkan anda bekerja dengan referensi)



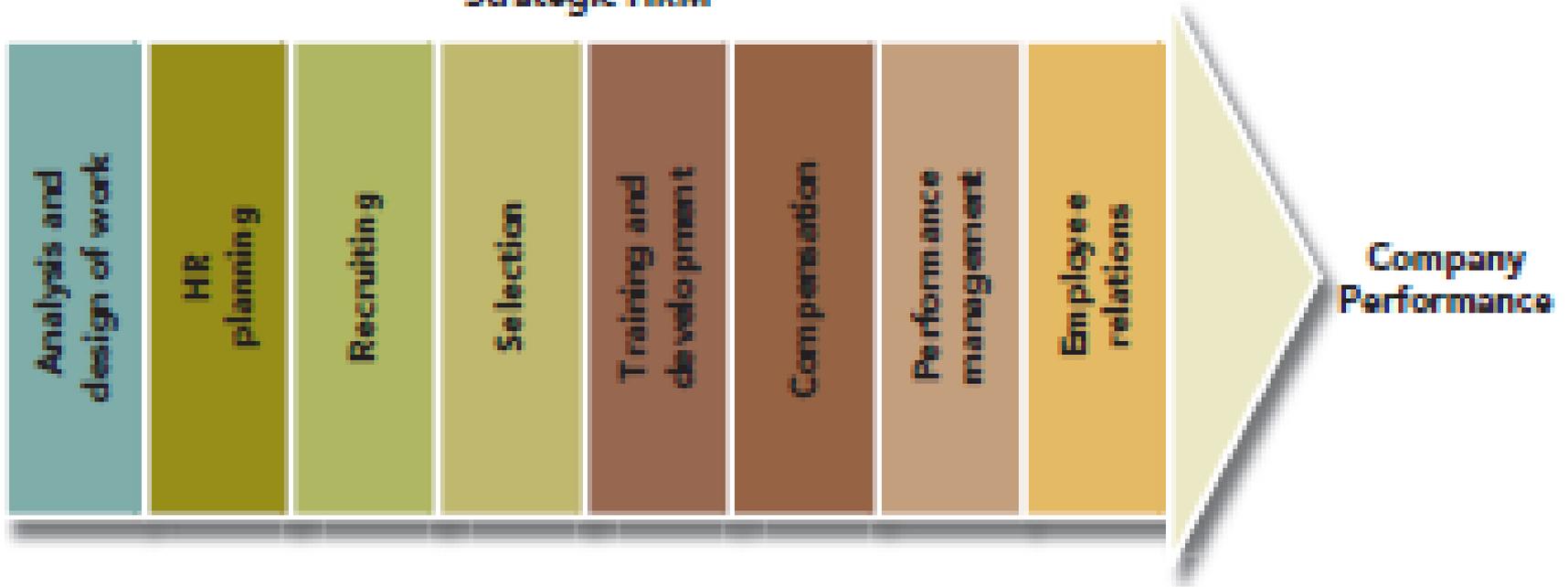
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Why Company Needs HRM?



Human Resources Management Process

Strategic HRM



Human Resources Management Process



REMIND this : YOUR ROLE as I/O PSYCHOLOGIST

2 OBJECTIVES of I/O Psychology :

1. Conduct research in an effort to increase our knowledge and understanding of human work behavior.
2. To apply that knowledge to improve the work behavior, work environment and the psychological condition of workers

