

	UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM STUDI PSIKOLOGI				Kode Dokumen: FM-UAD-PBM-o8-o2/R1	
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER						
Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Rumpun Mata Kuliah	Bobot (SKS)		Semester	Tanggal Penyusunan
Sistem Manajemen Kinerja	1385730	ODIP	T = 3	P = 0	6 (Genap)	28 Februari 2022
Pengesahan	Dosen Pengembangan RPS		Koordinator RMK		Kaprodi	
	Ufi Fatuhrahmah, 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 (KK3)	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				
	CPL (KK6)	Mampu mengintegrasikan ilmu psikologi dengan bidang ilmu lain untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di masyarakat				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)					
	CPMK 1	Mampu menjelaskan konsep dasar sistem manajemen kinerja				
	CPMK 2	Mampu mengevaluasi 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				
	Sub-CPMK 2	Mampu menjelaskan tahapan-tahapan dalam sistem manajemen kinerja				
	Sub-CPMK 3	Mampu mengevaluasi implementasi sistem manajemen kinerja dalam organisasi				
	Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK					
		Sub-CPMK1	Sub-CPMK2	Sub-CPMK3		
	CPMK 1	X	X			
	CPMK 2			X		
	CPMK					
	CPMK					
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	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: 1. Aguinis, Herman. (2013). Performance Management. 3rd edition. Pearson Education International. 2. Smither, J. W., London, M. (2009). Performance Management Putting Research Into Action . Joh Wiley & Sons, Inc. 3. Armstrong, Michael. (2000). Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines . Kogan Pages.						
	Pendukung 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, 1.						
Dosen Pengampu	Ufi Fatuhrahmah Dewi Handayani						
Mata Kuliah Prasyarat	Pengembangan Organisasi Diagnosa Pengembangan Organisasi Intervensi						
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 praktik pengelolaan organisasi	Sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM dan Organisasi	- SINKRON - Mahasiswa menyampaikan apa yang ada di benaknya mengenai mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai alur dan garis besar materi perkuliahan	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Kuis	Kemampuan menjelaskan dalam bentuk tulisan	5%

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			- Mahasiswa mendiskusikan kontrak belajar difasilitasi oleh Dosen - Mahasiswa membentuk kelompok tugas untuk satu semester - Diskusi interaktif tentang pentingnya sistem manajemen kinerja - INFORMASI Penugasan membaca dan mencari referensi : Sistem Manajemen Kinerja Dalam Siklus Pengelolaan SDM				
2		Sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM dan Organisasi	ASINKRON - Mahasiswa menyimak video introduksi awal mengenai peranan sistem manajemen kinerja dan video mengenai tugas SINKRON : - Setiap kelompok berdiskusi pada jam kuliah mengenai materi yang mereka dapatkan untuk disusun menjadi sebuah laporan sesuai dengan modul dan ketentuan yang diberikan - Laporan dikumpulkan maksimal 3 hari dari penugasan - Mahasiswa berdiskusi dalam kelompok untuk menggambarkan siklus	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 (%)
			sistem manajemen SDM dan posisi sistem manajemen kinerja dan 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 Mahasiswa mengikuti kuis mengenai peranan sistem manajemen kinerja dalam pengelolaan SDM	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	KUIS (Ujian Sub CPMK 1)	Ketepatan jawaban	7 %
4			ASINKRON - Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai konsep dasar sistem manajemen kinerja - Mahasiswa mengevaluasi proses pembelajaran hari ini melalui kuis	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	KUIS (Ujian Sub CPMK 1)	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 pada masing-masing tahapan INFORMASI PERTEMUAN 6 : Secara berkelompok, silahkan membawa bahan-bahan dari internet mengenai sebuah jabatan mencakup job deskripsi,	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	KUIS (Ujian Sub CPMK 2)	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 (%)
			job spesifikasi dan dapat dilengkapi juga dengan informasi organisasi dimana jabatan tersebut berada				
6		Proses perencanaan kinerja	- 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'	KUIS (Ujian Sub CPMK 2)	Ketepatan jawaban	5%
7		Proses perencanaan kinerja	- 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 7, mahasiswa akan mencoba membuat perencanaan dengan pendekatan behavior berupa standar kinerja dan persyaratan kapabilitas	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	KUIS (Ujian Sub CPMK 2)	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 (%)
UJIAN PENGETAHUAN SUB CPMK 1 dan SUB CPMK 2 bagian Perencanaan Kinerja							
8	Sub CPMK 2 : Mampu menjelaskan tahapan-tahapan dalam sistem manajemen kinerja	Proses pengelolaan manajemen kinerja	- 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'	KUIS (Ujian Sub CPMK 2)	Ketepatan jawaban	5%
9		Proses Penilaian dan Review Kinerja	- 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'	KUIS (Ujian Sub CPMK 2)	Ketepatan jawaban	5%
10		Proses Analisis Hasil Penilaian Kinerja	- 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'	KUIS (Ujian Sub CPMK 2)	Ketepatan jawaban	5%
11	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'			10%

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
12			- 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	
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	Penguasaan Materi Cara Penyampaian	
14			Mahasiswa mengumpulkan revisi laporan berdasarkan feedback yang diberikan	PB : 3 x 50' PT : 3 x 60' KM : 3 x 60'	Penilaian Laporan	Kelengkapan dasar analisis Alur analisis Relevansi dan kualitas referensi	25%
	Ujian Sub CPMK 2 (Pengelolaan SMK, Penilaian dan Analisis Hasil)						



HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Why Company Needs HRM?



Human Resources Management Process



Human Resources Management Process



REMINDE 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



What is PERFORMANCE ?

Brumbrach (1988) in Armstrong (2000) :

PERFORMANCE means both BEHAVIORS and RESULTS.

Behaviors emanate from performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results, behaviours are also outcomes in their own right, the product of mental and physical effort applied to tasks and can be judged apart from results.



PERFORMANCE MANAGEMENT VS PERFORMANCE APPRAISAL

*Open your smartphone..please list up the differences
between PM and PA*



Performance appraisal

- Individual objectives may be included
- Some qualitative performance objectives may also be included
- Annual appraisal
- Ratings
- Backward looking
- Focus on levels of performance and merit
- Top-down system
- Monolithic system
- Usually tailor made
- Complex paper work
- Often linked to performance pay
- Applied to all staff
- Owned by HR department

Performance management

- Focus on organizational, and individual objectives
- Covers both outputs (results) and inputs (competencies)
- All the year round
- May not have ratings
- Forward looking
- Focus on development as well as performance
- Joint process
- Flexible process
- Tailor made
- Paper work minimized
- May not be linked to performance pay
- Applied to all staff
- Owned by line managers

THREE THEORIES UNDERPINNING PM:

1. Goal Theory
2. Control Theory
3. Social Cognitive Theory



THREE THEORIES UNDERPINNING PM:

1. Goal Theory (Latham and Locke, 1979)

The theory underpins the emphasis in performance management on setting and agreeing objectives against which performance can be measured and managed.

Four mechanisms highlighted :

- They direct attention to priorities
- They stimulate effort
- They challenge people to bring their knowledge and skills to bear to increase their chances of success
- The more challenging the goal, the more people will draw on their repertoire of skills

THREE THEORIES UNDERPINNING PM:

2. Control Theory

- Control theory focuses attention on FEEDBACK as a means of SHAPING BEHAVIOR.
- As people receive feedback on their behaviour they appreciate the DISCREPANCY between what THEY ARE DOING and what THEY ARE EXPECTED TO DO and take CORRECTIVE ACTION to overcome it
- Feedback is recognized as a crucial part of performance management processes



THREE THEORIES UNDERPINNING PM:

3. Social Cognitive Theory (Bandura, 1986)

- SELF EFFICACY
- What people believe that they can or cannot do powerfully impacts on their performance
- Developing and strengthening positive self belief in employees in therefore an important performance management objectives



WHAT is PERFORMANCE MANAGEMENT ?

Performance management is a **strategic** and **integrated** process that **delivers sustained success** to organizations by improving the performance of the people who work in them and by developing the capabilities of individual contributors and team



WHAT is PERFORMANCE MANAGEMENT ?

Performance management (Briscoe and Claus, 2008)

Performance management is the system through which organizations set work goals, determine performance standards, assign and evaluate work, provide performance feedback, determine training and development needs and distribute rewards.



The essence of performance management

- Shared process between managers and the individuals and teams they manage
- Management by contract , not command
- Based on agreement of objectives, knowledge, skill and capability requirements, performance improvement and personal development plans



Purposes of a Performance Management System

- Strategic
- Administrative
- Communication
- Developmental
- Organizational maintenance
- Documentation



HOLISTIC APPROACH to PERFORMANCE MANAGEMENT

- Comprehensive view of the CONSTITUENTS of performance
- Belief that everything that people do at work at any level contributes to achieving the overall purpose of the organization. WHAT people DO, HOW they DO and WHAT they ACHIEVE
- All FORMAL and INFORMAL MEASURES adopted by an organization to increase effectiveness and develop KASOC's
- INTERRELATIONSHIPO of each process



Principles of Performance Management

- Performance improvement in order to achieve effectiveness in all level
- Employee development
- Satisfying the needs and expectations of all of an organization's stakeholders
- Performance management is concerned with communication and involvement



Ethical Consideration

- Respect for individual
- Mutual respect
- Procedural fairness
- Transparency

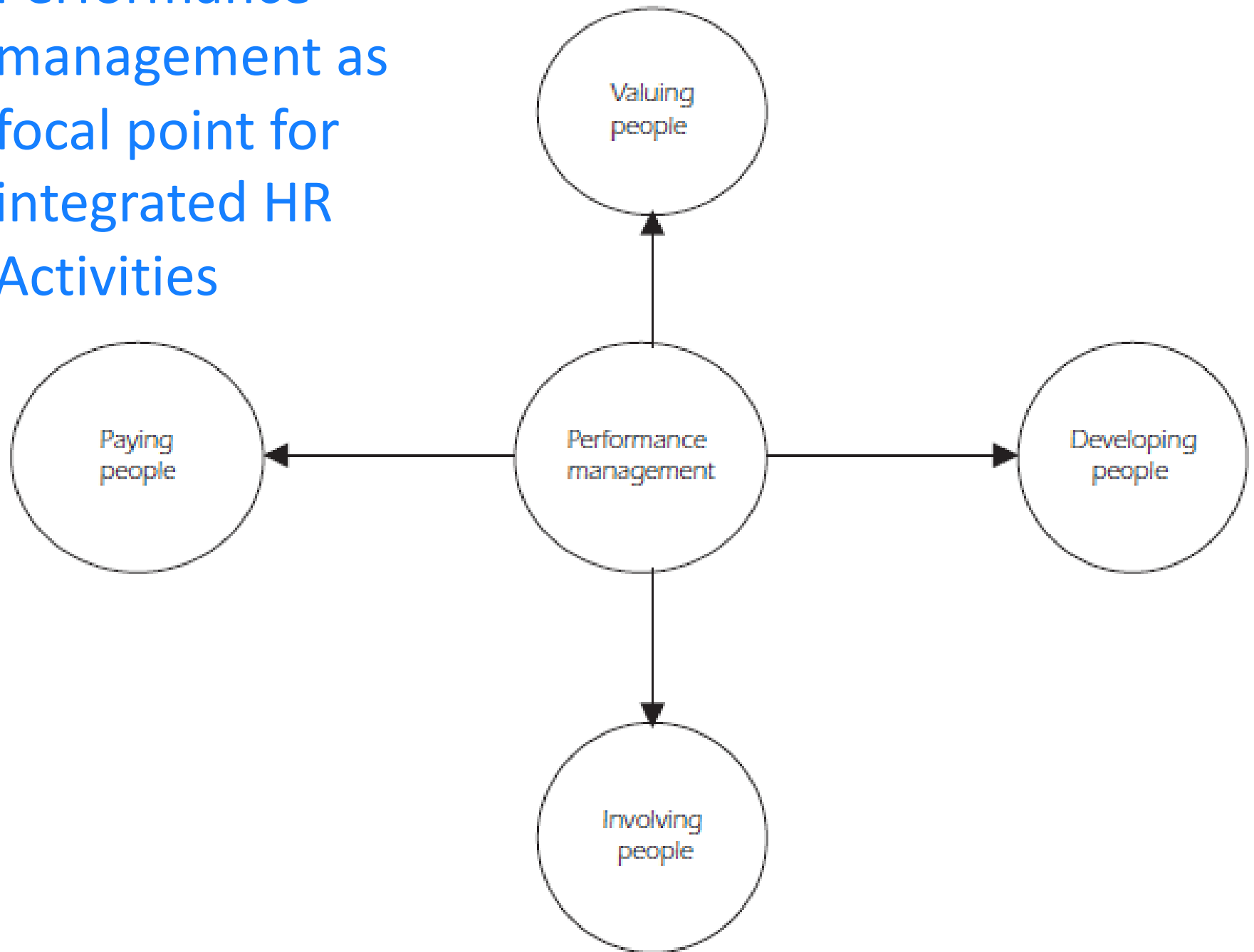


PERFORMANCE MANAGEMENT as an INTEGRATIVE PROCESS

- VERTICAL INTEGRATION
- HORIZONTAL INTEGRATION



Performance management as focal point for integrated HR Activities



MODUL TUGAS SISTEM MANAJEMEN KINERJA

Tugas dalam mata kuliah pengembangan diri dan karier terbagi menjadi **tugas individu dan tugas kelompok**.

Ketentuan Tugas Kelompok:

Tugas kelompok adalah tugas yang dikerjakan secara kelompok.

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

1. TUGAS LAPANGAN IMPLEMENTASI DAN EVALUASI SISTEM MANAJEMEN KINERJA

Pertemuan	:	11 (tugas diinformasikan pada pertemuan 9)
Jenis Tugas	:	Kelompok
Implementasi Tugas	:	Take Home
Instruksi	:	Instruksi pada pertemuan 9 : 1. Cari organisasi untuk pengambilan data lapangan sebagai berikut : 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 : 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 3. Silahkan mengambil salah satu contoh jabatan yang ada pada organisasi tersebut
Format Pelaporan	:	Pelaporan mencakup hal-hal sebagai berikut : 1. Informasi Organisasi yang berisi : 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) 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 2. Analisa yang berisi : 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 dasar yang lain	Dasar analisis lengkap, ada koneksi antara satu dasar dengan dasar 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 dipertanggungjawabkan,	Referensi masih menggunakan referensi	Referensi akurat, dapat dipertanggungjawabkan,	Referensi akurat, dapat dipertanggungjawabkan,	Referensi akurat, terbaru di 3 tahun

	hanya mengambil referensi dari internet tanpa diolah lebih jauh	internet yang diolah, referensi buku minim	berasal dari buku saja	sumber dari 5 tahun terakhir	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)