samora GROUP
Strive to bring positive development and change

Middle Management Development Program (MMDP)

Blended Learning

TACK TMI
a GI GROUP brand

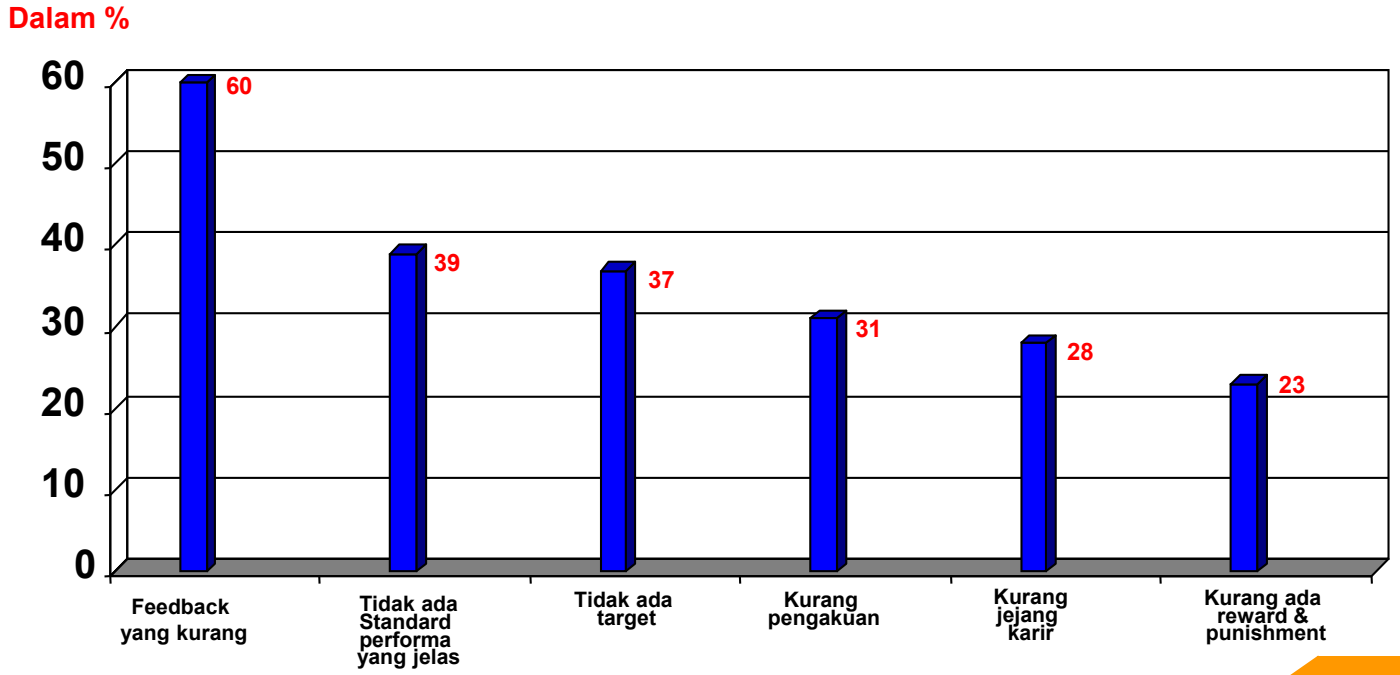
MDI 2020 MODERN LEARNING SOLUTION

MODUL 9

PERFORMANCE REVIEW

Riset Gallup International

Apa yang menjadi penyebab utama performa yang kurang?



Performance Management

Proses **tata kelola organisasi** yang dilakukan secara berkesinambungan dalam upaya **mencapai tingkat kinerja yang telah ditetapkan**, yang dilakukan melalui **komunikasi dua arah** antara karyawan dan atasan karyawan mengenai

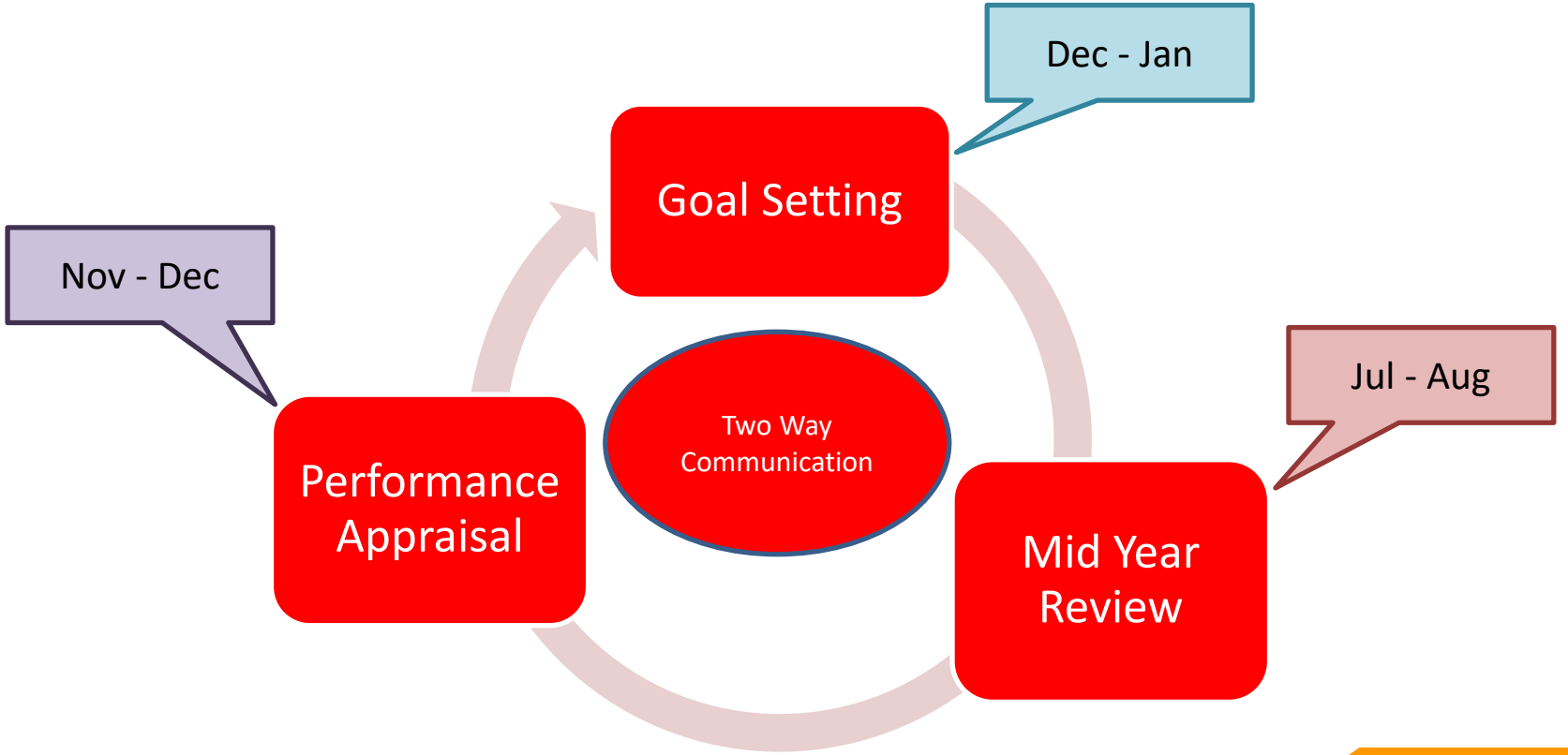
target yang harus dicapai,

cara pencapaiannya,

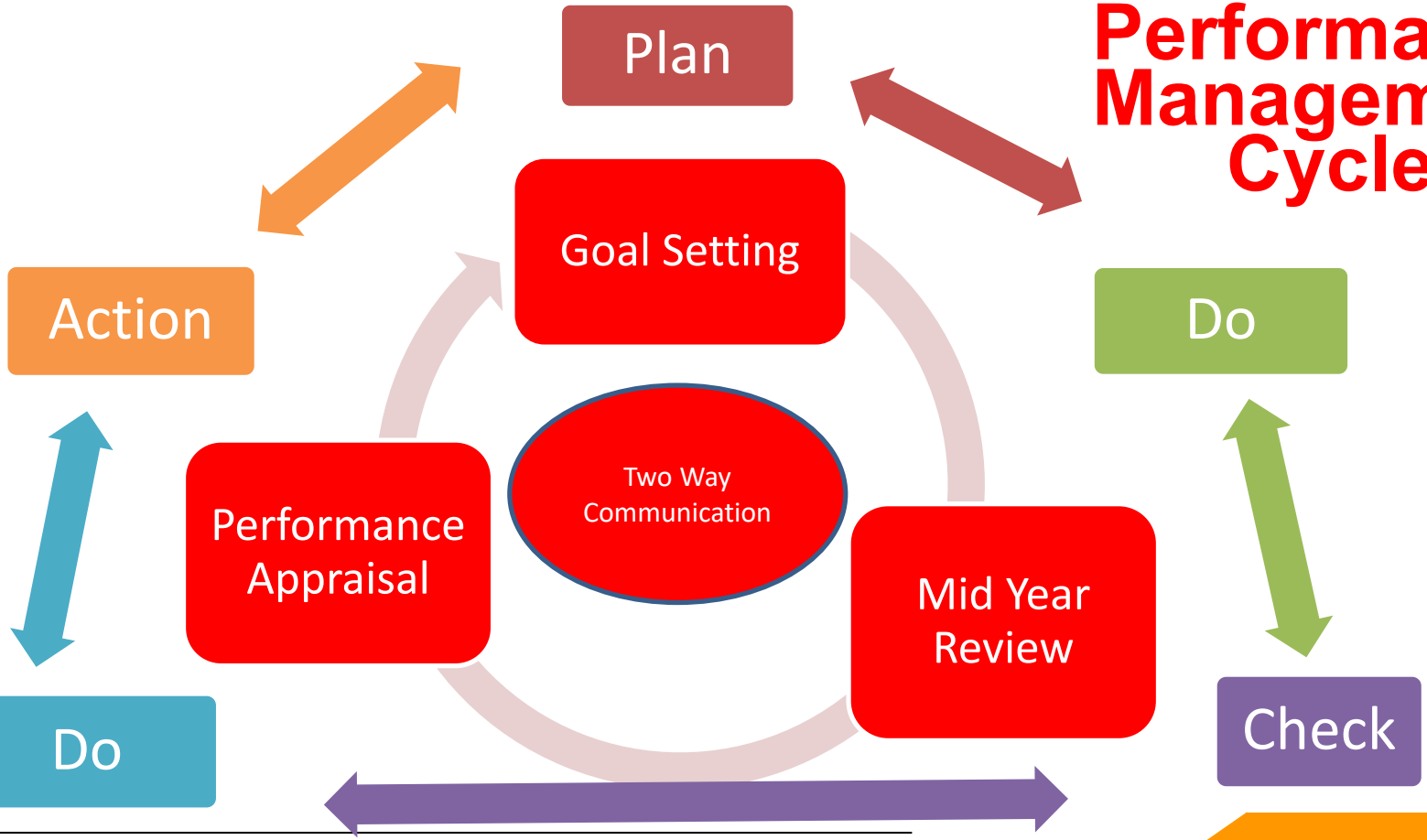
sumber daya yang dibutuhkan

termasuk di dalamnya **pengembangan individu**

Performance Management Cycle



Performance Management Cycle



Tanggung Jawab Dalam Performance Management

Tanggung jawab perusahaan

- Menciptakan budaya bahwa pengembangan diri adalah penting
- Memberikan peluang pengembangan diri bagi karyawan
- Menciptakan proses performance management yang baku

Tanggung Jawab Dalam Performance Management

Tanggung jawab manager

- Menyepakati sasaran yang jelas
- Memberikan feedback secara berkala
- Melakukan coaching
- Mempersiapkan dan melakukan performance review

Tanggung Jawab Dalam Performance Management

Tanggung jawab karyawan

- Mengetahui sasaran departemen dan organisasi
- Menyepakati sasaran individu
- Beradaptasi sesuai dengan sasaran yang disepakati
- Secara aktif meminta coaching dan feedback
- Berperan aktif dalam performance review

Performance Review adalah

Proses dialog antara **atasan** dan **bawahan** dengan tujuan untuk:

- Mempertahankan dan meningkatkan performa karyawan.
- Menyelaraskan sasaran pribadi dengan sasaran department dan perusahaan.
- Memperjelas ekspektasi
- Menemukan ruang perbaikan.

Pertanyaan Dasar Performance Review:

- Apa yang diharapkan dari saya?
- Bagaimana performa saya saat ini?
- Bagaimana saya meningkatkannya?

Teknik Melakukan Performance Review

- Before (persiapan)
- During (diskusi)
- After (tindak lanjut)

Before (Persiapan)

- Pemberitahuan (tanggal & lokasi)
- Dokumentasi penilaian diri
- Mengumpulkan bukti
- Membuat agenda
- Pertimbangkan kebutuhan anggota tim
- Pertimbangan yang ingin Anda capai

During (Diskusi)

- Evaluasi kinerja vs harapan / tujuan
- Evaluasi perubahan perilaku yang disepakati
- Area kekuatan & pengembangan
- Ringkasan rencana pengembangan

After (Tindak Lanjut)

- Tindak lanjut adalah hal mendasar dalam proses yang sukses
- Kirim dokumen yang lengkap ke orang yang tepat
- Dukung kegiatan pengembangan
- Rencanakan pertemuan evaluasi lanjutan

Memetakan Performance Berdasarkan Tipe Bawahan

Performance Review

Mengerti sebagai seorang penilai kinerja, bagaimana seharusnya menghadapi perilaku yang sulit. Anda akan menilai perilaku:

- **Silent Steve**
- **Non-Stick Nigel**
- **Bored Betty**
- **Defensive Dennis**
- **Weepy Wendy**
- **Bolshie Becky**

Performance Review

Silent Steve

- Gunakan pertanyaan terbuka
- Jangan mendominasi
- Beri mereka waktu untuk berbicara

Performance Review

Non-Stick Nigel

- Arahkan pembicaraan ke kinerja
- Fokus pada masa depan
- Buat mereka setuju pada target

Performance Review

Bored Betty

- Gunakan form sebagai permulaan, bukan sebagai penutup
- Bicara antar pribadi
- Diskusikan pengembangan jangka panjang bukan target jangka pendek

Performance Review

Defensive Dennis

- Jangan menganalisis karakter
- Ciptakan suasana informal
- Berpegang pada bukti yang ada

Performance Review

Weepy Wendy

- Jangan mengejutkan
- Mulai dengan membahas yang baik
- Simpatik tetapi tetap fokus

Performance Review

Bolshie Becky

- Kendalikan agenda
- Tetap tenang dan meyakinkan
- Fokus pada fakta