

**LAPORAN PELATIHAN ELEARNING COURSE
PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM**



Disusun Oleh: SURYANTO SOSROWIDIGDO

NIDN : 0313116801

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

TAHUN 2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kegiatan

Performance Management System (PMS) adalah sebuah sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. PMS mencakup berbagai aktivitas seperti penentuan tujuan karyawan, pengukuran kinerja, umpan balik, pengembangan karyawan, dan pengambilan keputusan terkait karyawan seperti promosi dan pemutusan hubungan kerja.

Contoh dari PMS adalah ketika seorang karyawan memiliki tujuan kinerja yang telah ditetapkan oleh atasan dan dia diharapkan untuk mencapai target tertentu dalam jangka waktu tertentu. Karyawan tersebut akan dinilai berdasarkan kinerjanya terhadap tujuan yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Setelah evaluasi selesai, karyawan akan diberikan umpan balik yang konstruktif dari atasan dan rencana pengembangan karyawan akan disusun bersama untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Proses ini dapat diulang secara berkala, biasanya setiap tahun, untuk memastikan bahwa karyawan terus meningkat dan organisasi mencapai tujuan mereka.

1.2 Maksud dan Tujuan Kegiatan

Pelatihan dalam bentuk Elearning Course ini dilaksanakan untuk untuk memberikan informasi mengenai apa dan bagaimana Performance Management System sebagai dasar dalam Penilaian Kinerja Karyawan. Apa saja learning point yang perlu diketahui.

BAB II

LAPORAN KEGIATAN

2.1. Bentuk Kegiatan

Kegiatan acara seminar Online ini dilakukan dengan bantuan aplikasi website dimana acara ini berlangsung selama sekitar dua jam dan acara dikelola oleh MySkill.

2.2. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan seminar dilaksanakan pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 27 Juli 2023
Waktu : 13.000 - 15.00 Wib
Penyelenggara : MySkill
Media : Website

<https://myskill.id/course/performance-management-system>

Kegiatan pelatihan dalam bentuk elearning course ini sebagai Narasumber adalah Ibu Rahma Yustika Dewi, beliau adalah Head of People Operations at Pinhome

Isi materi Elearning Course menjelaskan

1. Tahap Utama dalam Performance Management
 - a. Planning
Tahapan planning meliputi penetapan tujuan dan sasaran kinerja karyawan, serta perencanaan metode evaluasi yang akan digunakan
 - b. Monitoring
Tahapan monitoring adalah mengukur kinerja karyawan secara berkala dan memberikan feedback kepada karyawan tentang kinerjanya
 - c. Developing
Tahap developing adalah saat HRD memberikan coaching dan mentoring kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka

- d. Rating
Tahap rating adalah saat HRD mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan penilaian berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya
 - e. Rewarding
Tahap rewarding adalah saat HRD memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang telah mencapai atau melebihi tujuan kinerja yang telah ditetapkan
2. Faktor Penghambat Performance Management System
 - a. Tujuan yang tidak jelas
 - b. Tidak konsisten dalam penerapan
 - c. Terlalu kompleks untuk dijalankan
 - d. Kurangnya pelatihan
 - e. Tidak ada umpan balik
 3. Membangun Feedback Culture
 - a. Meningkatkan kinerja karyawan
 - b. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan
 - c. Meningkatkan budaya kerja yang sehat
 4. Metode Pemberian Feedback
 - a. 360-Degree Feedback
Metode ini melibatkan feedback dari berbagai pihak yang bekerja dengan karyawan, seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan
 - b. One on One Meeting
Metode ini melibatkan pertemuan tatap muka antara atasan dan karyawan secara berkala, biasanya mingguan atau bulanan
 - c. Retrospective
Metode ini melibatkan refleksi bersama terhadap suatu proyek atau periode tertentu untuk mengevaluasi apa yang berhasil dan apa yang tidak berhasil
 - d. Continuous Feedback
Metode ini melibatkan memberikan umpan balik secara terus-menerus, tanpa menunggu waktu tertentu atau acara tertentu
 - e. Performance Review

2.3 Hasil Kegiatan

Hasil kegiatan adalah adanya tambahan ilmu dan wawasan bagi peserta tentang apa saja yang harus dipersiapkan dan dilakukan Performance Management System sebagai dasar dalam Penilaian Kinerja Karyawan

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Performance management adalah suatu sistem manajemen yang mengintegrasikan berbagai adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan kegiatan terkait kinerja karyawan, termasuk perencanaan, monitoring, evaluasi, pengembangan, dan penghargaan. Tujuannya.

3.2 Saran

Sebaiknya lebih diperbanyak contoh kasus yang biasa terjadi di Perusahaan-perusahaan besar untuk setiap sub pokok bahasan.

SERTIFIKAT



Certificate of Course Completion

E-Learning - MySkill *Topic: Employee Performance and Development*

Course Title:
PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM

Date: July 27, 2023

This certificate is awarded to:
SURYANTO SOSROWIDIGDO, MM.


Angga Fauzan
CEO MySkill


MS-27/7/2023-gGckQ1Rz2nV3uydkNDZi



PT LIMBUDA INSPIRASI NEGERI

SURAT TUGAS



**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

Alamat : Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat 10450.
Telp. (021) 23231170, Fax (021) 21236158, Ext. 704, 705, e-mail: lppm@bsi.ac.id

SURAT TUGAS 1777/D.01/LPPM-UBSI/VII/2023

Tentang

Pelatihan
27 Juli 2023
MySkill

TEMA :

PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM

- Menimbang : 1. Bahwa perlu di adakan pelaksanaan Seminar dalam rangka Seminar.
2. Untuk keperluan tersebut, pada butir 1 (satu) di atas, maka perlu dibentuk Peserta Pelatihan.

MEMUTUSKAN

- Pertama : Menugaskan kepada saudara
Suryanto Sosrowidigdo SE, MM
- Kedua : Mempunyai tugas sbb:
Melaksanakan Tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Jakarta, 20 Juli 2023

LPPM Universitas Bina Sarana Informatika

Ketua

Taufik Baidawi, M.Kom

Tembusan

- Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
- Arsip
- Ybs

PSDKU

■ BOGOR ■ KARAWANG ■ BANDUNG ■ SUKABUMI ■ TASIKMALAYA
■ PONTIANAK ■ TEGAL ■ PURWOKERTO ■ YOGYAKARTA ■ SURAKARTA



LAPORAN PELATIHAN ELEARNING COURSE
EFFECTIVE PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEMS



Disusun Oleh: SURYANTO SOSROWIDIGDO

NIDN : 0313116801

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA
TAHUN 2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.2. Latar Belakang Kegiatan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas performance management system di sebuah perusahaan, di antaranya:

1. **Klarifikasi tujuan dan ekspektasi:** Jika tujuan dan ekspektasi dari performance management system tidak jelas atau ambigu, maka akan sulit untuk menilai efektivitas dari sistem tersebut.
2. **Desain sistem:** Desain performance management system harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tugas, dan tanggung jawab karyawan. Sistem yang terlalu kompleks atau terlalu sederhana dapat memengaruhi efektivitasnya.
3. **Keterlibatan karyawan:** Karyawan perlu terlibat aktif dalam proses performance management system. Jika karyawan tidak merasa terlibat atau merasa bahwa sistem tidak adil, maka efektivitasnya akan menurun.
4. **Kualitas feedback:** Feedback yang diberikan harus jelas, objektif, dan relevan dengan kinerja karyawan. Feedback yang tidak tepat atau tidak jelas dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
5. **Pelatihan dan pengembangan:** Pelatihan dan pengembangan karyawan harus menjadi bagian integral dari performance management system. Jika karyawan tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka efektivitas sistem akan menurun.
6. **Konsistensi dan keadilan:** Sistem performance management harus konsisten dan adil dalam memberikan penilaian karyawan. Jika penilaian tidak konsisten atau tidak adil, maka akan memengaruhi motivasi karyawan dan efektivitas sistem.
7. **Komunikasi yang efektif:** Komunikasi yang efektif tentang tujuan, ekspektasi, dan hasil performance management system sangat penting. Karyawan harus mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dinilai.
8. **Evaluasi dan perbaikan:** Performance management system harus dievaluasi secara berkala dan perlu ditingkatkan secara terus-menerus agar tetap relevan dan efektif.

Semua faktor ini harus dipertimbangkan secara holistik dalam merancang dan mengimplementasikan performance management system yang efektif di perusahaan.

1.2 Maksud dan Tujuan Kegiatan

Pelatihan dalam bentuk Elearning Course ini dilaksanakan untuk untuk memberikan informasi mengenai apa dan bagaimana Effective Performance Management Systems sebagai dasar dalam Penilaian Kinerja Karyawan. Apa saja learning point yang perlu diketahui.

BAB II

LAPORAN KEGIATAN

2.3. Bentuk Kegiatan

Kegiatan acara seminar Online ini dilakukan dengan bantuan aplikasi website dimana acara ini berlangsung selama sekitar dua jam dan acara dikelola oleh MySkill.

2.4. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan seminar dilaksanakan pada:

Hari : sABTU
Tanggal : 29 Juli 2023
Waktu : 13.000 - 15.00 Wib
Penyelenggara : MySkill
Media : Website

<https://medium.com/@myskill.id/effective-performance-management-systems-2956a51d2411>

Kegiatan pelatihan dalam bentuk elearning course ini sebagai Narasumber adalah Ibu Intan Yunastiti, beliau adalah Performance Management and Organizational Development Lead at Mekari.

Isi materi Elearning Course menjelaskan

5. Membentuk Tim HRD yang Solid untuk Melakukan Performance Management
 - f. Menentukan tujuan dan strategi HRD yang jelas:
HRD perlu menentukan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dari fungsi HRD

- dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.
- g. Membentuk tim HRD yang memiliki keahlian yang beragam:
HRD perlu memastikan bahwa tim HRD memiliki keahlian yang beragam dan saling melengkapi, seperti keahlian di bidang rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan lain sebagainya
 - h. Mengatur tugas dan tanggung jawab secara jelas:
HRD perlu mengatur tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota tim dengan jelas, sehingga masing-masing anggota tim dapat fokus pada tugas yang sesuai dengan keahliannya dan bekerja secara efektif.
 - i. Mengembangkan proses komunikasi yang efektif:
HRD perlu mengembangkan proses komunikasi yang efektif dalam tim untuk memastikan bahwa anggota tim saling berkolaborasi, berbagi informasi dan pengalaman, serta memberikan umpan balik secara teratur.
6. Beberapa fungsi atau komponen yang diperlukan oleh tim HRD untuk melakukan performance management yang efektif:
- f. Pengembangan Kebijakan:
Tim HRD perlu mengembangkan kebijakan dan prosedur yang terkait dengan manajemen kinerja
 - g. Identifikasi Kinerja:
Tim HRD harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kinerja karyawan secara efektif
 - h. Penilaian Kinerja:
Tim HRD harus mampu melakukan penilaian kinerja yang obyektif dan terukur.
 - i. Pelatihan dan Pengembangan:
Tim HRD harus menyediakan pelatihan dan pengembangan yang berkualitas tinggi untuk karyawan.
 - j. Sistem Penghargaan: Tim HRD harus memiliki sistem penghargaan yang adil dan terukur.
 - k. Sistem Umpan Balik:
Tim HRD harus memiliki sistem umpan balik yang efektif.
Monitoring dan Evaluasi: Tim HRD harus melakukan monitoring dan evaluasi terhadap sistem manajemen kinerja secara berkala.
7. Mengenal 9 Box Grid
- d. High Potentials:
Karyawan yang berkinerja tinggi dan memiliki potensi yang sangat baik untuk sukses di masa depan.
 - e. Key Contributors:
Karyawan yang berkinerja tinggi namun memiliki potensi yang terbatas untuk sukses di masa depan.
 - f. Solid Citizens:
Karyawan yang berkinerja rata-rata dan memiliki potensi yang terbatas untuk sukses di masa depan.
 - g. Needs Improvement:
Karyawan yang berkinerja rata-rata namun memiliki potensi yang cukup baik untuk sukses di masa depan.

- h. Future Opportunities:
Karyawan yang berkinerja rata-rata namun memiliki potensi yang sangat baik untuk sukses di masa depan.
 - i. Limited Potential:
Karyawan yang berkinerja rata-rata dan memiliki potensi yang terbatas untuk sukses di masa depan.
 - j. Performance Issues:
Karyawan yang berkinerja buruk namun memiliki potensi yang cukup baik untuk sukses di masa depan
 - k. Not Ready Now:
Karyawan yang berkinerja buruk dan memiliki potensi yang terbatas untuk sukses di masa depan.
 - l. Future Potentials:
Karyawan yang berkinerja buruk namun memiliki potensi yang sangat baik untuk sukses di masa depan
8. Fungsi 9 Box Grid untuk Efektivitas Performance Management
- f. Membantu identifikasi karyawan yang berpotensi:
Dengan menggunakan 9 Box Grid, HRD dapat dengan mudah mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi tinggi dan karyawan yang memiliki potensi rendah
 - g. Meningkatkan keterlibatan karyawan:
Dengan menggunakan 9 Box Grid, HRD dapat memberikan umpan balik yang jelas dan terarah pada karyawan mengenai kinerja mereka.
 - h. Menyediakan data untuk perencanaan suksesi:
9 Box Grid juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan-karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi posisi kepemimpinan di masa depan.
 - i. Memfasilitasi diskusi yang terarah:
Dengan menggunakan 9 Box Grid, HRD dapat memfasilitasi diskusi yang lebih terarah tentang kinerja karyawan dan potensi mereka.
 - j. Menyediakan data untuk pengambilan keputusan:
Dengan menggunakan 9 Box Grid, HRD dapat menyediakan data yang berguna untuk pengambilan keputusan terkait karyawan.
9. Merancang SMART Goals
- a. Spesifik:
Dengan membuat tujuan yang spesifik, karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka akan dievaluasi.
 - b. Terukur:
Tujuan yang terukur memungkinkan karyawan untuk memantau kemajuan mereka dan mengidentifikasi apakah mereka mencapai tujuan yang ditetapkan.
 - c. Terjangkau:
Tujuan yang terjangkau dapat memberikan motivasi bagi karyawan dan meningkatkan kepercayaan diri mereka.
 - d. Relevan:
Tujuan yang relevan memastikan bahwa karyawan bekerja pada hal yang benar-benar penting bagi perusahaan dan memberikan kontribusi yang signifikan untuk mencapai

- tujuan bisnis.
- e. Batasan waktu:
Tujuan yang memiliki batasan waktu memberikan fokus pada target waktu tertentu dan membantu karyawan memprioritaskan tugas mereka.

2.3 Hasil Kegiatan

Hasil kegiatan adalah adanya tambahan ilmu dan wawasan bagi peserta tentang apa saja yang harus dipersiapkan dan dilakukan Effective Performance Management Systems sebagai dasar dalam Penilaian Kinerja Karyawan

BAB III

PENUTUP

3.3 Kesimpulan

1. Semua faktor ini harus dipertimbangkan secara holistik dalam merancang dan mengimplementasikan performance management system yang efektif di perusahaan.
2. Potensi diukur berdasarkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk belajar, mengembangkan diri, dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Sementara itu, kinerja diukur berdasarkan pencapaian karyawan dalam pekerjaannya saat ini.
3. Dengan menggunakan 9 Box Grid, HRD dapat memperoleh informasi yang jelas dan objektif mengenai potensi dan kinerja karyawan, sehingga dapat melakukan perencanaan pengembangan
4. Dengan membuat SMART Goals, HRD dapat membantu meningkatkan efektivitas performance management system dengan memastikan bahwa karyawan memiliki tujuan yang jelas, terukur, terjangkau, relevan, dan memiliki batasan waktu.

3.4 Saran

Sebaiknya lebih diperbanyak contoh kasus yang biasa terjadi di Perusahaan-perusahaan besar untuk setiap sub pokok bahasan.

SERTIFIKAT



Certificate of Course Completion

E-Learning - MySkill *Topic: Employee Performance and Development*

Course Title:
PERFORMANCE MANAGEMENT GOALS

Date: July 29, 2023

This certificate is awarded to:
SURYANTO SOSROWIDIGDO, MM.


Angga Fauzan
CEO MySkill


MS-29/7/2023-czSymYdlLrhnyboNA0Mp



PT LIMIHUDA INSPIRASI NEGERI

SURAT TUGAS



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Alamat : Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat 10450.
Telp. (021) 23231170, Fax (021) 21236158, Ext. 704, 705, e-mail: lppm@bsi.ac.id

SURAT TUGAS

1789/D.01/LPPM-UBSI/VII/2023

Tentang

**Pelatihan
29 Juli 2023
MySkill**

TEMA :

PERFORMANCE MANAGEMENT GOALS

- Menimbang : 1. Bahwa perlu di adakan pelaksanaan Seminar dalam rangka Seminar.
2. Untuk keperluan tersebut, pada butir 1 (satu) di atas, maka perlu dibentuk Peserta Pelatihan.

MEMUTUSKAN

- Pertama : Menugaskan kepada saudara
Suryanto Sosrowidigdo SE, MM
- Kedua : Mempunyai tugas sbb:
Melaksanakan Tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Juli 2023

LPPM Universitas Bina Sarana Informatika

Ketua

Taufik Baidawi, M.Kom

Tembusan

- Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
- Arsip
- Ybs

PSDKU

■ BOGOR ■ KARAWANG ■ BANDUNG ■ SUKABUMI ■ TASIKMALAYA
■ PONTIANAK ■ TEGAL ■ PURWOKERTO ■ YOGYAKARTA ■ SURAKARTA



