

Online Training : Measuring Performance Assessor

Perusahaan (organisasi) sering dihadapi dengan permasalahan bagaimana mengukur kinerja "*Penilai"* pada saat setelah melakukan fungsi dan tanggung jawabnya dalam melakukan pengukuran dan penilaian kinerja karyawan yang berada dibawah tanggung jawabnya, sehingga permasalahan yang selalu terjadi antara bawahan dengan atasan (pada satu sub-organisasi) dan dirasakan oleh karyawan (bawahan) yang dinilai oleh atasan (supervisor, leader atau manager), setelah masa penilaian adalah "*like and dislike", atau sering disebut "tidak adilnya" penilaian yang dilakukan/dijalani*.

Trainer: Daniel Saputro, MM., MBA.

WAKTU PELAKSANAAN

14 - 15 Juni 2027

09:00 - 15:00 WIB

TEMPAT PELATIHAN

By Zoom

Harga

Group Price: Rp 3.700.000
Full Fare: Rp 4.050.000

**) Harga di atas tidak dikenakan PPN 11%, sudah termasuk E-Certificate dan Modul.*

Efek dari permasalahan yang terjadi dalam mengukur kinerja penilai setelah melakukan penilaian terhadap karyawan yang berada dibawahnya, adalah target kinerja yang akan diharapkan pada tahun berikutnya tidak mengalami pertumbuhan yang signifikan, sehingga tujuan strategis yang diharapan oleh perusahaan sulit tercapai atau membutuhkan waktu yang relative lama.

Overview

Program Performance Measurement for Appraiser ditujukan untuk membangun kemampuan organisasi (manager) dalam menilai supervisor yang melakukan penilaian kinerja kepada karyawan yang dibawahnya, atau kemampuan penilai (appraiser) pada saat melakukan penilaian, melalui

transformasi pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman, sehingga organisasi dalam melakukan penilaian kepada karyawan dilakukan secara fair, tidak adanya unsure *like and dislike, dan juga conflict interest*

Transformasi yang dilakukan di dalam program ini, akan memberikan ketrampilan kepada Appraiser dalam melakukan Appraisal kepada karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan setelah penilaian, akan dapat memenuhi harapan dan mencapai keberhasilan tujuan strategis organisasi.

Understanding

Appraisal for Appraiser adalah metode yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap Appraiser pada saat melakukan penilaian kinerja atas individu karyawan untuk didokumentasikan dan dievaluasi, sehingga dapat diketahui penilaian terhadap individu karyawan yang dilakukan oleh appraiser, apakah, “penilaian yang dilakukan memiliki conflict interest (*like and dislike)*, dilakukan secara fair, metode penilaian dikuasai oleh appraiser, atau tujuan penilaian dapat tercapai.

Objective

1. Meningkatkan kemampuan appraiser dalam melakukan appraisal
2. Menghilangkan conflict interest (*like and dislike)* pada saat melakukan performance appraisal
3. Mengukur hasil penilaian yang dilakukan pada saat performance appraisal, apakah dapat digunakan untuk menetapkan tujuan strategis atau tidak
4. Memberikan gambaran yang nyata tentang kemampuan sumber daya manusia untuk merekayasan tujuan strategis perusahaan
5. Menumbuhkan budaya organisasi berkinerja tinggi
6. Menciptakan excellent culture setelah dilakukan performance appraisal

Highlight

1. Ketrampilan Appraiser dalam melakukan performance appraisal
2. Form standard performance appraisal untuk mencapai kinerja tinggi
3. Perencanaan kinerja di awal tahun
4. Obyektifitas daftar pertanyaan pada saat performance appraisal

Outline Materi

1. Pengenalan program training Pengukuran Kinerja Penilai
2. Formulir Penilaian Kinerja bagi Penilai

    2.1. Faktor kinerja

    2.2. Tingkat kinerja

    2.3. Penilaian Kinerja bagi Penilai

    2.4. Evaluasi gambaran umum bagi Penilai

    2.5. Obyektifitas kinerja

2.6. Kinerja di awal tahun

2.7. Pengembangan dan Pelatihan Penilai

2.8. Komentar karyawan setelah Interview

3. Penilaian Individu karyawan
   3.1. Gambaran penilaian individu karyawan

4. Prosedur umum untuk Pengawas

   4.1. Mempersiapkan wawancara untuk melakukan penilaian

5. Kompensasi

Metode Pelatihan

1. Memberikan pemahaman secara mendalam tentang strategy melakukan appraisal bagi appraiser melalui kegiatan tutor, diskusi dan umpan balik, sehingga peserta memiliki pemahaman tentang pengetahuan dan kemampuan appraiser dalam melakukan appraisal.
2. Melakukan benchmarking dengan studi kasus, untuk mempertajam pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki oleh appraiser dalam melakukan appraisal, disertai dengan simulasi dengan mempergunakan proses imitasi, untuk melakukan transformasi pengalaman
3. Memberikan penugasan kepada individu/kelompok, dalam melakukan transformasi pengalaman sebagai bekal ketrampilan pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dilingkungan kerja, terutama dalam menghadapi permasalahan dan mengatasinya.

Peserta

1. Supervisor
2. Leader
3. Manager
4. Setiap orang yang ingin mengetahui ketrampilan mengukur kinerja appraiser

References

1. Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology Applied to Work* (10th ed.). Summerfield, NC: Hypergraphic Press.
2. Often also called *employee performance appraisal*,*employee performance review*, etc.
3. Manasa, K. & Reddy, N. (2009). Role of Training in Improving Performance. *The IUP Journal of Soft Skills, 3,*72-80.
4. Abu-Doleh, J. & Weir, D. (2007). Dimensions of performance appraisal systems in Jordanian private and public organizations. *International Journal of Human Resource Management, 18(1),* 75-84.

5. Muchinsky, P. M. (2006). Psychology applied to work (8th ed). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
6. Broady-Preston, J. & Steel, L. (2002). Employees, customers, and internal marketing strategies in LIS. *Library Management, 23,* 384-393.
7. Cederblom, D. (1982). The performance appraisal interview: A review, implications, and suggestions.*Academy of Management Review, 7(2),* 219-227.
8. Josh Bersin. "Time to Scrap Performance Appraisals". Retrieved 6 May 2013.
9. Richard Charles Grote (2002). *The Performance Appraisal Question and Answer Book: Survival Guide for Managers.* 28-29.
10. Muczyk, J. P. & Gable, M. (1987, May). Managing sales performance through a comprehensive performance appraisal system. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 7,* 41-52.
11. DeNisi, A. & Pritchard, R. (2006, July). Performance appraisal, performance management, and improving individual performance: A motivational framework.*Management and Organization Review, 2(2),* 253-277.
12. Schraeder, M. Becton, J., & Portis, R. (2007, Spring). A critical examination of performance appraisals. *The Journal for Quality and Participation,* 20-25.
13. Sudarsan, A. (2009). Performance appraisal systems: A survey of organizational views. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior, 3(1),* 54-69.
14. Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Thousand Oaks, CA: Sage.
15. Spinks, N., Wells, B., & Meche, M. (1999). Appraising appraisals: computerized performance appraisal systems. *Career Development International, 4(2),* 94-100.
16. Pettijohn, L., Parker, R., Pettijohn, C., & Kent, J. (2001). Performance appraisals: usage, criteria, and observations. *The Journal of Management Development, 20,* 754-771.
17. Jenks, J. M. (1991). Do your performance appraisals boost productivity? *Management Review, 80(6),* 45-47.
18. Kanfer, R. & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology, 74,* 657-690.
19. Mayer, C. M. & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss. *Academy of Management Journal, 48(5),* 874-888.
20. Kikoski, J. F. (1999). Effective communication in the performance appraisal interview: Face-to-face communication for public managers in the culturally diverse workplace. *Public Personnel Management,28(2),* 301-322.
21. Cawley, B. D., Keeping, L. M. Levy, P. E. (1998). Participation in the performance appraisal process and employee reactions: A meta-analytic review of field investigations. *Journal of Applied Psychology, 83,* 615-633.
22. Twomey, D. & Harris, D. (2000). From strategy to corporate outcomes: Aligning human resource management systems with entrepreneurial intent. *International Journal of Commerce and Management, 10,* 43-55.

23. Selden, S. C., Ingraham, P. W., & Jacobson, W. (2001). Human resource practices in state government: Findings from a national survey. *Public Administration Review, 61(5),* 598-607.
24. Soltani, E. (2005). Conflict between theory and practice: TQM and performance appraisal. *The International Journal of Quality and Reliability Management, 22,* 796-818.
25. Daniels, Aubrey C. Designing a Compensation Program That Motivates and Produces a Profit-Driven Workplace. PMeZine.com
26. McGivern, G. & Ferlie, E. (2007) 'Playing Tick Box Games: Interrelating Defences in Professional Appraisal', Human Relations, 60 (9) 1361-1385.
27. Amsterdam, C. E., Johnson, R. L., Monrad, D. M.,& Tonnsen, S. L. (2005). A collaborative approach to the development and validation of a principal evaluation system: A case study. *Journal of Personnel Evaluation in Education, 17(3),* 221-242.
28. Martin, D. C. & Bartol, K. M. (1998). Performance appraisal: Maintaining system effectiveness. *Public Personnel Management, 27(2),* 223-230.
29. Schweitzer, M E., Ordonez, L., & Douma, B. (2004) Goal setting as a motivator of unethical behavior. *Academy of Management Journal, 47,* 422-432.

Instruktur Pelatihan

Daniel Saputro, MM., MBA.

Daniel Saputro dan tim BusinessBuddy Int memiliki pengalaman 25 tahun dalam perbaikan kinerja perusahaan. Kami aktif memberikan pembekalan maupun konsultasi terutama di bidang transformasi dan manajemen perubahan di 4 area yakni: Business Model (termasuk Balanced Scorecard dan Strategy Map) – People Development – Process – Culture Internalization, yang mengarah ke Auto Pilot System.

Nuqul Group (Yordania) dan Banpu (Thailand) adalah contoh perusahaan internasional yang telah menggunakan jasa konsultasinya. Di dalam negeri, Daniel menjadi konsultan bagi banyak perusahaan maupun institusi pemerintah. Di antaranya Jamsostek, Bea Cukai, Sekretariat DPR, Jasa Sarana BUMD Jabara, BioFarma Bandung, Kementerian Keuangan PUSINTEK, Pertamina, LPP BUMN di Jogja dan BTN.

Perusahaan swasta nasional sering menunjuk Daniel sebagai konsultan. Sebut saja Indocement, Triputra, Bosowa (Makasar), Tunas Ridean Group, MusimMas (Medan), Capella (Medan), CPSSoft, ILP, Darya Varia, KPUC (Samarinda), Medifarma, Prafa. Indospring (Surabaya) dan Acer (Jakarta) , Infomedia dan Sentul City. Beliau juga aktif memberikan pelatihan di Chevron, Astra, Commonwealth Bank, TOTAL EP, Holcim dan banyak lainnya

Di sisi lain, Daniel Saputro juga memiliki minat yang besar terhadap dunia pendidikan. Karena itu, kini, dia aktif menjadi fasilitator MiniMBA serta pengajar mata kuliah bisnis dan pemasaran di program S2. Daniel juga menggunakan tulisan sebagai sarana untuk membagikan ilmunya. Ia menjadi kontributor untuk Tabloid KONTAN, Swa, dan Jakarta Post.

Untuk Family Business, kami membantu suksesi dan transformasi menuju perusahaan yang lebih professional. Dengan cara membentuk Leadership yang profesional dan menggunakan KPI berbasis balanced Scorecard.

CONTACT US

Operational Office

ILP CENTER 2nd Floor R19, Jl. Raya Pasar Minggu 39A, Jakarta Selatan

Phone

+62 813-8834-2078

Email

regtraining@valueconsulttraining.com

Website

www.valueconsulttraining.com