Nama : Nasrul alfin Prassetyo

**CASE STUDY**

Kamu adalah seorang HR di PT Paragon Technology and Innovation yang sedang melakukan performance appraisal:

* Nama karyawan: John Doe
* Posisi: Sales Manager
* Tanggal penilaian: 15 Februari 2023

Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja John Doe sebagai Sales Manager selama tahun 2022. Penilaian ini akan digunakan untuk memberikan umpan balik kepada John tentang kinerjanya, dan untuk mengembangkan rencana pengembangan untuk tahun 2023.

Kriteria penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja John Doe adalah sebagai berikut:

* Pencapaian target penjualan
* Kualitas hubungan dengan pelanggan
* Kemampuan untuk memimpin dan memotivasi tim
* Kemampuan untuk belajar dan berkembang

Hasil penilaian menunjukkan bahwa John Doe telah mencapai target penjualannya untuk tahun 2022. Dia juga memiliki hubungan yang baik dengan pelanggannya, dan mampu memimpin dan memotivasi timnya dengan baik. John Doe juga menunjukkan kemampuan untuk belajar dan berkembang.

Berdasarkan hasil penilaian, John Doe diberikan feedback / umpan balik berikut:

* John Doe perlu meningkatkan kemampuannya untuk mengelola waktunya dengan lebih baik.
* John Doe juga perlu meningkatkan kemampuannya untuk berkomunikasi dengan lebih efektif.

Berdasarkan umpan balik yang diberikan, John Doe diberikan rencana pengembangan berikut:

* John Doe akan mengikuti pelatihan manajemen waktu.
* John Doe juga akan mengikuti pelatihan komunikasi efektif.

Secara keseluruhan, kinerja John Doe sebagai Sales Manager selama tahun 2022 sangat memuaskan. Dia telah mencapai target penjualannya, memiliki hubungan yang baik dengan pelanggannya, dan mampu memimpin dan memotivasi timnya dengan baik. John Doe juga menunjukkan kemampuan untuk belajar dan berkembang. Namun, John Doe perlu meningkatkan kemampuannya untuk mengelola waktunya dengan lebih baik dan berkomunikasi dengan lebih efektif.

**TASK**

1. Case Study di atas termasuk pada scope Human Resource di bagian apa? Apa manfaatnya bagi perusahaan untuk melakukan hal tersebut?
2. analisis task : Case study di atas termasuk dalam **Human Resource Development (HRD)**, khususnya di bagian:

* **Performance Appraisal (Penilaian Kinerja)**
* **Training & Development (Pelatihan dan Pengembangan)**

Penilaian kinerja merupakan proses sistematis yang digunakan oleh HR untuk mengevaluasi dan mendokumentasikan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi selama periode tertentu, serta memberikan umpan balik dan merancang rencana pengembangan.

1. mamfaat bagi perusahaan :

| **No** | **Manfaat** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- |
| 1. | Meningkatkan Kinerja Karyawan | Memberi umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. |
| 2. | Perencanaan Pengembangan SDM | Menentukan kebutuhan pelatihan, seperti pelatihan manajemen waktu dan komunikasi efektif pada kasus John Doe. |
| 3. | Dasar Pengambilan Keputusan | Membantu dalam keputusan promosi, kenaikan gaji, rotasi jabatan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja jika diperlukan. |
| 4. | Meningkatkan Motivasi & Keterlibatan | Ketika karyawan merasa dievaluasi secara adil dan dikembangkan, mereka cenderung lebih loyal, terlibat, dan produktif. |
| 5. | Membantu Pencapaian Tujuan Organisasi | Dengan karyawan yang berkembang dan diarahkan dengan baik, performa tim dan organisasi akan meningkat secara keseluruhan. |

1. Kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh seorang HR untuk memberikan penilaian kepada karyawan di atas?

| **No** | **Kompetensi HR** | **Penjelasan** |
| --- | --- | --- |
|  | **Analisis Kinerja** | Mampu menilai secara objektif pencapaian target, kualitas kerja, dan perilaku. |
|  | **Komunikasi Interpersonal** | Memberikan umpan balik secara efektif, jujur namun tetap membangun. |
|  | **Pemahaman Bisnis dan Fungsi Jabatan** | Memahami peran Sales Manager untuk menilai kinerja sesuai konteks pekerjaan. |
|  | **Objektivitas dan Netralitas** | Menghindari penilaian subjektif atau bias terhadap individu. |
|  | **Kemampuan Merancang Pengembangan** | Menyusun rencana pengembangan (training plan) berdasarkan hasil penilaian. |
|  | **Kemampuan Coaching & Mentoring** | Membimbing karyawan dalam mencapai target pengembangan pribadi/profesional. |
|  | **Kecermatan Administratif** | Mencatat dan mendokumentasikan hasil penilaian dengan rapi dan akurat. |