



GUIDELINE PRESENTASI PEOPLE EVALUATION



PETUNJUK PENGISIAN

- 1. INTRODUCTION (SLIDE YANG MENJELASKAN TERKAIT DENGAN DATA DIRI SECARA SINGKAT)**
- 2. SCOPE PEKERJAAN (SLIDE YANG MENJELASKAN TENTANG JOBDESC KARYAWAN SERTA KETERANGAN APA SAJA YANG SUDAH DILAKUKAN SELAMA BEKERJA BISA LEBIH DARI 1 SLIDE)**
- 3. ISSUE (SLIDE YANG MENJELASKAN ISSUE ATAU KENDALA YANG DIHADAPI SELAMA KARYAWAN BEKERJA)**
- 4. IMPROVEMENT PROJECT (SLIDE YANG MENJELASKAN TENTANG PERBAIKAN APA YANG AKAN DILAKUKAN OLEH KARYAWAN TERKAIT DENGAN SCOPE PEKERJAAN NYA, IMPROVEMET PROJECT HARUS MENGIKUTI KAIDAH SMART DIDALAM PEMBUATAN NYA.**
- 5. PENUTUP**

PENJELASAN SMART

SPESIFIC

tujuan dengan spesifik menghilangkan kebingungan, memastikan kesamaan pemahaman dalam tim, dan menunjukkan arah kerja yang jelas.

MEASURABLE

parameter yang terukur memungkinkan pemantauan kemajuan secara akurat dan penyesuaian strategi yang cepat sesuai kebutuhan.

ACHIEVABLE

menetapkan tujuan yang realistis meningkatkan motivasi, mencegah kelelahan, dan memastikan penggunaan sumber daya secara efektif.

RELEVANT

keselarasan tujuan dengan sasaran bisnis meningkatkan efektivitas strategi jangka panjang dan memastikan kontribusi terhadap kesuksesan proyek.

TIME BOUND-GOALS

batas waktu yang jelas meningkatkan manajemen waktu, memudahkan dalam menentukan prioritas tugas, dan mempertahankan fokus.

CONTOH PENGGUNAAN SMART

Tujuan: Meningkatkan tingkat retensi karyawan di perusahaan.

- 1. Specific (Spesifik):** HR akan mengurangi tingkat turnover karyawan dari divisi produksi dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui program engagement.
- 2. Measurable (Terukur):** Turnover karyawan di divisi produksi harus turun dari 15% menjadi 10% dalam 6 bulan ke depan, diukur melalui laporan HR dan survei kepuasan karyawan setiap kuartal.
- 3. Achievable (Dapat Dicapai):** HR akan mengimplementasikan 3 inisiatif baru, termasuk program mentoring, reward & recognition, dan pelatihan pengembangan karier, yang telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam hasil survei sebelumnya.
- 4. Relevant (Relevan):** Mengurangi turnover karyawan secara langsung relevan dengan target perusahaan untuk menjaga stabilitas operasional dan mengurangi biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.
- 5. Time-bound (Batas Waktu):** Program engagement akan diluncurkan dalam 1 bulan, dengan evaluasi tingkat kepuasan kerja dan turnover setelah 6 bulan.

The background of the image features a complex, organic pattern of thin, wavy red lines. These lines form a dense, interconnected web of loops and swirls, reminiscent of a topographical map or a microscopic view of a liquid surface. The lines vary in thickness and density, creating a sense of depth and movement. The overall effect is a textured, almost ethereal backdrop that frames the central text.

THANK YOU