MODEL KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN

SMART PERFORMANCE

BERBASIS ANDROID DAN PLATFORM

Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perempuan Digital



Tim Penulis:
Prof. Dr. Safrida, S.E., M.Si. | Dedi Leman, S.Kom., M.Kom.
Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si. | Imamul Khaira, S.E., M.M.
Dr. Amirul Syah, M.Si. | Agusnadi Al Hakiki
Khairil Amri | Mora Alhady Ahsyar Siagian

MODEL KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN



BERBASIS ANDROID DAN PLATFORM

Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perempuan Digital

Tim Penulis:
Prof. Dr. Safrida, S.E., M.Si. | Dedi Leman, S.Kom., M.Kom.
Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si. | Imamul Khaira, S.E., M.M.
Dr. Amirul Syah, M.Si. | Agusnadi Al Hakiki
Khairil Amri | Mora Alhady Ahsyar Siagian

Penerbit Widina

MODEL KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN SMART PERFORMANCE BERBASIS ANDROID DAN PLATFORM PELATIHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEREMPUAN DIGITAL

Tim Penulis:
Prof. Dr. Safrida, S.E., M.Si., Dedi Leman, S.Kom., M.Kom.
Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si., Imamul Khaira, S.E., M.M.
Dr. Amirul Syah, M.Si., Agusnadi Al Hakiki
Khairil Amri, Mora Alhady Ahsyar Siagian

Desain Cover:
Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Proofreader:
Aas Masruroh

ISBN:
978-634-317-541-4

Cetakan Pertama:
November, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku "Model Kinerja Pegawai Perempuan Smart Performance Berbasis Android dan Platform Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perempuan Digital" ini dapat diselesaikan dengan baik.

Perkembangan teknologi digital telah memberikan perubahan yang terhadap dunia kerja, termasuk dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Di tengah tuntutan organisasi yang semakin dinamis, pegawai perempuan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi, produktivitas, profesionalisme, dan kinerja pegawai perempuan menjadi bagian penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja.

Buku ini hadir sebagai bentuk kontribusi dalam menghadirkan inovasi pengembangan sumber daya manusia perempuan melalui pendekatan teknologi digital. Smart Performance dikembangkan sebagai model yang mengintegrasikan pengelolaan kinerja pegawai perempuan dengan pemanfaatan teknologi berbasis Android serta dukungan Platform Pelatihan Pengembangan SDM Perempuan Digital (P3SPD). Integrasi tersebut diharapkan dapat memberikan ruang yang lebih luas bagi pegawai perempuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kapasitas profesional secara sistematis dan berkelanjutan.

Kami menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan dan masih terbuka untuk penyempurnaan. Oleh karena itu, kritik, saran, dan masukan yang konstruktif sangat kami harapkan sebagai bahan pengembangan lebih lanjut. Kami berharap buku ini dapat memberikan manfaat bagi akademisi, praktisi, lembaga pemerintah, organisasi, pengelola sumber daya manusia, serta berbagai pihak yang memiliki perhatian terhadap pengembangan kinerja dan pemberdayaan pegawai perempuan melalui transformasi digital.

Medan, November 2026
Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
BAB I KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN DI ERA DIGITAL 1
A. Kinerja Pegawai Di Era Digital 2
B. Tiga Kenyataan yang Saling Berkelindan 4
C. Tiga Bidang Kajian yang Berjalan Terpisah 7
Ringkasan Bab 8
BAB II PEREMPUAN DAN DUNIA KERJA: LANSKAP DAN DINAMIKA 11
A. Sejarah Singkat Partisipasi Perempuan dalam Birokrasi dan Organisasi 12
B. Konstruksi Sosial tentang Peran dan Kapasitas Perempuan Pekerja 13
C. Beban Ganda dan Negosiasi Peran dalam Kehidupan Profesional . 14
D. Kesetaraan Gender sebagai Isu Strategis Organisasi Modern..... 16
Ringkasan Bab 17
BAB III KINERJA SEBAGAI KONSEP DAN NILAI ORGANISASI..... 19
A. Menelusuri Makna Kinerja dalam Berbagai Perspektif 20
B. Dimensi Kinerja: Individu, Tim, dan Organisasi 21
C. Kinerja sebagai Konstruksi Budaya dan Struktur..... 22
D. Pergeseran Paradigma Penilaian Kinerja dari Masa ke Masa..... 23
Ringkasan Bab 25
BAB IV TRANSFORMASI DIGITAL DAN WAJAH BARU ORGANISASI 27
A. Digitalisasi sebagai Keniscayaan Zaman 27
B. Teknologi Mobile dan Perubahan Cara Kerja 29
C. Android sebagai Fenomena Sosial-Teknologis, Bukan Sekadar Alat..... 30
D. Digitalisasi dan Peluangnya bagi Kesetaraan di Tempat Kerja 31
Ringkasan Bab 33
BAB V P3SPD SEBAGAI KERANGKA BERPIKIR DALAM PENILAIAN KINERJA 35
A. Latar Filosofis dan Konseptual P3SPD 36
B. Prinsip-Prinsip Dasar dalam P3SPD 48
C. P3SPD dalam Konteks Kebijakan Kepegawaian..... 60
D. Relevansi P3SPD terhadap Isu Kinerja Kontemporer 72
Ringkasan Bab 84

BAB VI MERAJUT KETERKAITAN: TEKNOLOGI, P3SPD, DAN KINERJA PEREMPUAN 87
A. Titik Temu antara Teknologi dan Kerangka P3SPD 88
B. Perempuan sebagai Subjek, Bukan Objek, dalam Penilaian Kinerja 96
C. Menuju Model Kinerja yang Inklusif dan Adaptif 104
D. Prinsip-Prinsip Perancangan Model yang Berpihak pada Kesetaraan 112
Ringkasan Bab 119
BAB VII SMART PERFORMANCE: SEBUAH TAWARAN MODEL KONSEPTUAL 121
A. Latar Belakang Lahirnya Gagasan Smart Performance 122
B. Nilai dan Filosofi di Balik Model 134
C. Kerangka Pikir Model secara Konseptual 146
D. Prinsip Kerja dan Alur Logika Model 157
E. Kontribusi Model bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia 169
Ringkasan Bab 181
BAB VIII REFLEKSI: TANTANGAN, PELUANG, DAN KEBERLANJUTAN 183
A. Tantangan Penerapan Model Berbasis Teknologi 184
B. Peluang Pengembangan ke Depan 196
C. Isu Etika, Privasi, dan Keadilan dalam Penilaian Kinerja Digital 208
D. Keberlanjutan Gagasan dalam Kebijakan Kepegawaian 219
Ringkasan Bab 231
BAB IX MENUJU ORGANISASI YANG RAMAH KINERJA DAN RAMAH PEREMPUAN 235
A. Membangun Budaya Kerja yang Berkeadilan 236
B. Peran Pemimpin dalam Mendukung Kinerja Pegawai Perempuan 247
C. Sinergi Kebijakan, Teknologi, dan Manusia 258
D. Arah Kebijakan yang Direkomendasikan 268
Ringkasan Bab 279
DAFTAR PUSTAKA 281
GLOSARIUM 287
PROFIL PENULIS 291

BAB I

KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN DI ERA DIGITAL

Setiap organisasi menilai orang-orang yang bekerja di dalamnya. Penilaian itu berlangsung setiap hari, sebagian melalui instrumen resmi berupa formulir, angka, dan peringkat, sebagian lagi melalui percakapan sehari-hari, kesan yang terbentuk di ruang rapat, dan penilaian diam-diam yang jarang dituliskan namun sangat menentukan. Dari penilaian itu lahir keputusan yang menyangkut hidup seseorang secara sangat nyata: siapa yang dipromosikan, siapa yang dikirim mengikuti pelatihan, siapa yang dipercaya memimpin, dan siapa yang perlahan tergeser ke pinggir tanpa pernah benar-benar diberi tahu alasannya. Justru karena taruhannya sebesar itu, cara sebuah organisasi memahami dan mengukur kinerja tidak pernah merupakan persoalan teknis semata.

Berkaitan dengan kinerja pegawai berkonsekuensi luas. Instrumen yang digunakan sebagian besar organisasi di Indonesia untuk menilai kinerja pegawainya dirancang pada zaman yang sudah berlalu, untuk pola kerja yang sudah banyak berubah, dan dengan asumsi tentang siapa pegawai itu yang tidak sepenuhnya cocok dengan kenyataan hari ini. Kinerja tersebut menjadi semakin tajam apabila pertanyaannya dipersempit pada satu kelompok tertentu, yaitu pegawai perempuan, yang menjalani kehidupan kerja dalam kondisi struktural yang berbeda dari rekan laki-lakinya, namun dinilai menggunakan ukuran yang sama persis seolah-olah kondisi keduanya setara.

Di sinilah kebutuhan terhadap pendekatan baru menjadi penting. Organisasi membutuhkan sistem yang mampu menghubungkan pengukuran kinerja dengan proses pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Penilaian tidak seharusnya berhenti pada pemberian skor, tetapi harus mampu menjawab pertanyaan yang lebih substantif: kompetensi apa yang telah dimiliki pegawai, aspek apa yang masih perlu

BAB II

PEREMPUAN DAN DUNIA KERJA: LANSKAP DAN DINAMIKA

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa keharusan membaca ulang konsep kinerja muncul dari tiga kenyataan yang saling berkelindan, yaitu keterbatasan kerangka penilaian kinerja konvensional, posisi khas perempuan pekerja yang menanggung beban ganda, serta hadirnya teknologi digital sebagai ruang baru bagi berlangsungnya kerja. Bab kedua ini mengambil salah satu dari tiga kenyataan tersebut, yaitu posisi perempuan dalam dunia kerja, untuk diuraikan secara lebih mendalam dan sistematis. Jika bab pertama baru menyinggung persoalan ini secara garis besar sebagai bagian dari argumen pembuka buku, bab kedua bertugas membangun landasan konseptual yang lebih kokoh mengenai bagaimana perempuan memasuki, bertahan, dan mengalami dunia kerja formal, sehingga pembahasan mengenai kinerja pada bab-bab selanjutnya dapat dipijakkan pada pemahaman yang utuh tentang konteks sosial yang melingkupinya.

Bab ini disusun dalam empat subbab yang bergerak dari perspektif historis menuju perspektif struktural dan strategis. Subbab pertama menelusuri sejarah singkat partisipasi perempuan dalam birokrasi dan organisasi, subbab kedua membedah konstruksi sosial tentang peran dan kapasitas perempuan pekerja, subbab ketiga mengurai persoalan beban ganda dan negosiasi peran dalam kehidupan profesional, dan subbab keempat menegaskan kesetaraan gender sebagai isu strategis organisasi modern, bukan sekadar persoalan normatif belaka.

BAB III

KINERJA SEBAGAI KONSEP DAN NILAI ORGANISASI

Bab kedua telah menguraikan bagaimana perempuan memasuki, bertahan, dan mengalami dunia kerja formal, mulai dari jejak historis partisipasinya dalam birokrasi dan organisasi, konstruksi sosial yang membentuk cara pandang terhadap kapasitasnya, beban ganda yang menuntut negosiasi peran terus-menerus, hingga kebutuhan menempatkan kesetaraan gender sebagai isu strategis organisasi modern. Pemahaman tersebut menjadi konteks penting, namun belum lengkap, tanpa disertai pemahaman yang setara mengenai konsep kinerja itu sendiri sebagai objek utama yang dibahas dalam buku ini. Bab ketiga ini karena itu beralih fokus untuk menelaah kinerja secara lebih mendalam sebagai konsep dan nilai organisasi, sehingga ketika kedua pembahasan ini dipertemukan pada bab-bab berikutnya, pembaca telah memiliki landasan yang kokoh baik mengenai perempuan sebagai subjek kerja maupun mengenai kinerja sebagai objek yang dinilai.

Bab ini disusun dalam empat subbab yang bergerak dari pertanyaan mendasar tentang makna kinerja menuju pemahaman yang lebih terstruktur mengenai dimensi, konstruksi, dan pergeserannya sepanjang sejarah. Subbab pertama menelusuri makna kinerja dalam berbagai perspektif, subbab kedua menguraikan dimensi kinerja pada level individu, tim, dan organisasi, subbab ketiga membedah kinerja sebagai konstruksi budaya dan struktur, dan subbab keempat menutup bab ini dengan memetakan pergeseran paradigma penilaian kinerja dari masa ke masa.

BAB IV

TRANSFORMASI DIGITAL DAN WAJAH BARU ORGANISASI

Bab ketiga telah menguraikan kinerja sebagai konsep yang kompleks, mulai dari berbagai perspektif yang membentuk maknanya, dimensinya pada level individu, tim, dan organisasi, sisi konstruktifnya yang dibentuk oleh budaya dan struktur, hingga pergeseran paradigmanya dari masa ke masa. Pada bagian akhir bab tersebut telah disinggung bahwa kehadiran teknologi digital berpotensi mempercepat transisi dari paradigma penilaian kinerja yang administratif menuju paradigma pengelolaan kinerja yang lebih strategis dan berkelanjutan. Bab keempat ini mengambil benang tersebut untuk diuraikan secara khusus, dengan berfokus pada bagaimana transformasi digital membentuk wajah baru organisasi secara menyeluruh, tidak terbatas pada aspek penilaian kinerja semata, melainkan mencakup cara kerja, budaya organisasi, dan relasi antaranggota di dalamnya.

Bab ini disusun dalam empat subbab yang bergerak dari gambaran umum menuju gambaran yang lebih spesifik dan aplikatif. Subbab pertama menegaskan digitalisasi sebagai keniscayaan zaman yang tidak dapat dihindari oleh organisasi mana pun, subbab kedua menguraikan bagaimana teknologi mobile secara khusus mengubah cara kerja, subbab ketiga membedah Android sebagai fenomena sosial-teknologis yang jauh melampaui fungsinya sebagai alat semata, dan subbab keempat menutup bab ini dengan menyoroti peluang yang dibuka oleh digitalisasi bagi terwujudnya kesetaraan di tempat kerja.

A. DIGITALISASI SEBAGAI KENISCAYAAN ZAMAN

Sebagai pembuka bab ini, subbab pertama menegaskan bahwa digitalisasi bukan lagi sekadar pilihan strategis yang dapat ditunda, melainkan keniscayaan zaman yang menuntut respons dari setiap organisasi, apa pun sektor dan skalanya.

BAB V

P3SPD SEBAGAI KERANGKA BERPIKIR DALAM PENILAIAN KINERJA

Bab keempat telah menguraikan bagaimana transformasi digital membentuk wajah baru organisasi secara menyeluruh, mulai dari keniscayaan peleburan strategi teknologi dengan strategi bisnis, perubahan cara kerja akibat teknologi mobile, dimensi sosial-teknologis Android sebagai platform yang paling luas jangkauannya, hingga peluang yang dibukanya bagi terwujudnya kesetaraan di tempat kerja. Pada bagian akhir bab tersebut telah ditegaskan bahwa peluang kesetaraan yang dibuka oleh digitalisasi bersifat potensial, bukan otomatis, sehingga memerlukan perancangan yang sengaja dan sadar konteks dari pihak organisasi. Bab kelima ini hadir untuk menjawab kebutuhan tersebut secara konkret, dengan memperkenalkan P3SPD, yaitu Platform Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perempuan Digital, sebagai kerangka berpikir yang secara sengaja memadukan kesadaran gender dengan pemanfaatan teknologi digital dalam konteks penilaian dan pengembangan kinerja pegawai.

Berbeda dari bab-bab sebelumnya yang lebih banyak menyintesis teori dan temuan dari literatur yang telah mapan, bab ini memiliki karakter yang sedikit berbeda, sebab P3SPD merupakan kerangka konseptual yang telah diterapkan secara nyata di lingkungan kerja, dan pengalaman penerapannya telah terdokumentasi dalam kepustakaan ilmiah internasional. Oleh karena itu, pembahasan pada bab ini akan memadukan penjelasan konseptual mengenai P3SPD dengan pengalaman nyata dari penerapannya di lapangan, sekaligus tetap merujuk pada kerangka teori kinerja, gender, dan transformasi digital yang telah dibangun pada bab-bab sebelumnya, agar P3SPD tidak berdiri sebagai gagasan yang terlepas dari akar keilmuannya.

BAB VI

MERAJUT KETERKAITAN: TEKNOLOGI, P3SPD, DAN KINERJA PEREMPUAN

Bab kelima telah menguraikan P3SPD secara menyeluruh, mulai dari latar filosofis dan konseptualnya, prinsip-prinsip dasar yang menjadi karakter operasionalnya, keterkaitannya dengan berbagai dimensi kebijakan kepegawaian, hingga relevansinya terhadap sekian banyak isu kinerja kontemporer yang dihadapi organisasi di berbagai belahan dunia. Sepanjang pembahasan tersebut, P3SPD ditampilkan sebagai kerangka yang berdiri di atas fondasi yang kokoh, baik secara filosofis maupun empiris, namun pembahasan tersebut pada dasarnya masih berfokus pada P3SPD sebagai objek kajian yang berdiri sendiri, belum sepenuhnya dirajut kembali dengan dua benang besar yang telah dibentangkan pada bab-bab sebelumnya, yakni benang transformasi digital yang dibahas pada Bab IV dan benang kinerja pegawai perempuan yang menjadi inti persoalan sejak Bab I hingga Bab III.

Bab keenam ini hadir untuk melakukan pekerjaan merajut tersebut secara eksplisit dan sistematis. Jika Bab IV menguraikan bagaimana transformasi digital membentuk wajah baru organisasi secara umum, dan Bab V menguraikan P3SPD sebagai salah satu wujud konkret dari transformasi tersebut yang secara khusus dirancang bagi pegawai perempuan, maka Bab VI ini akan mempertemukan ketiganya, yakni teknologi, P3SPD, dan kinerja perempuan, dalam satu kerangka argumentasi yang utuh dan saling menguatkan. Pertemuan ini penting dilakukan karena, sebagaimana ditegaskan berulang kali sepanjang buku ini, ketiga hal tersebut tidak dapat dipahami secara terpisah-pisah tanpa kehilangan sebagian besar maknanya; teknologi tanpa kerangka seperti P3SPD berisiko menjadi alat yang netral tanpa arah keberpihakan yang jelas, P3SPD tanpa pemahaman mendalam tentang kinerja perempuan berisiko menjadi program teknis yang kehilangan visi pemberdayaannya, dan kinerja

BAB VII

SMART PERFORMANCE: SEBUAH TAWARAN MODEL KONSEPTUAL

Bab keenam telah menutup satu tahap penting dalam perjalanan argumentatif buku ini, yakni tahap merajut kembali tiga benang besar yang sebelumnya dibentangkan secara terpisah: benang kinerja sebagai konsep dan nilai organisasi, benang transformasi digital sebagai wajah baru dunia kerja, dan benang P3SPD sebagai kerangka berpikir yang lahir dari pengalaman empirik pegawai perempuan di birokrasi. Pada bab tersebut, ketiga benang itu tidak lagi dibiarkan berdiri sendiri-sendiri, melainkan mulai dipertautkan pada titik-titik temunya, diuraikan kembali posisinya sebagai subjek yang aktif dalam penilaian kinerja, dan diarahkan pada gambaran umum tentang model kinerja yang inklusif dan adaptif. Empat prinsip perancangan model yang berpihak pada kesetaraan yang dibahas pada penghujung Bab VI—partisipasi bermakna, transparansi prosedural, akomodasi kontekstual, dan akuntabilitas berkelanjutan—pada dasarnya adalah fondasi yang belum diberi bentuk. Ia baru berupa kerangka nilai, belum berupa arsitektur konseptual yang dapat dijelaskan secara runtut, dapat diperiksa konsistensi logikanya, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis sebagai sebuah model.

Bab ketujuh ini hadir untuk memberi bentuk itu. Jika bab-bab sebelumnya dapat diibaratkan sebagai proses penggalian fondasi dan penataan bahan bangunan, maka bab ini adalah proses mendirikan bangunannya: menyusun gagasan Smart Performance sebagai sebuah model konseptual yang utuh, yang lahir dari pertemuan antara transformasi digital, kerangka P3SPD, dan tuntutan keadilan gender dalam penilaian kinerja pegawai perempuan. Istilah "Smart Performance" dalam buku ini tidak dimaksudkan sebagai nama produk aplikasi tertentu atau sistem informasi yang telah dioperasikan secara komersial, melainkan sebagai label konseptual bagi sebuah cara berpikir baru tentang penilaian kinerja—cara

BAB VIII

REFLEKSI: TANTANGAN, PELUANG, DAN KEBERLANJUTAN

Bab ketujuh telah menuntaskan puncak argumentatif buku ini dengan merumuskan Smart Performance sebagai sebuah model konseptual yang utuh, bergerak dari latar belakang lahirnya gagasan, nilai dan filosofi yang mendasarinya, kerangka pikir strukturalnya, prinsip kerja dan alur logika operasionalnya, hingga kontribusi yang ditawarkannya bagi pengembangan sumber daya manusia. Model yang telah dibangun secara sistematis tersebut, dengan sepuluh nilai filosofis, empat komponen struktural, dan sembilan prinsip kerja operasional, memberikan gambaran yang cukup lengkap tentang bagaimana penilaian kinerja pegawai perempuan dapat dirancang ulang secara lebih adil pada era digital. Namun demikian, sebagaimana ditegaskan berulang kali sepanjang Bab VII, khususnya melalui nilai kejujuran epistemik yang menjadi salah satu jangkar normatif model, Smart Performance tetap merupakan tawaran konseptual yang belum teruji secara empirik dan yang keberhasilannya di lapangan akan sangat bergantung pada bagaimana ia berhadapan dengan realitas yang jauh lebih kompleks dan tidak selalu dapat diprediksi dibandingkan dengan gambaran ideal yang disajikan dalam kerangka pikir konseptual.

Bab kedelapan ini hadir untuk mengambil sikap yang berbeda dari bab-bab sebelumnya. Jika Bab I hingga Bab VII secara konsisten bergerak dalam modus membangun, merangkai argumen demi argumen menuju perumusan model yang semakin lengkap dan meyakinkan, maka bab ini bergerak dalam modus merefleksikan, yaitu mengambil jarak dari model yang telah dibangun untuk menelaahnya secara kritis, jujur, dan tidak defensif. Pembahasan pada bab ini akan bergerak melalui empat wilayah refleksi yang saling berkaitan erat satu sama lain: tantangan yang mungkin dihadapi dalam penerapan model berbasis teknologi ini, peluang pengembangan yang terbuka bagi penyempurnaannya ke depan, isu etika,

BAB IX

MENUJU ORGANISASI YANG RAMAH KINERJA DAN RAMAH PEREMPUAN

Bab kedelapan telah menuntaskan rangkaian refleksi kritis terhadap Smart Performance, memetakan tantangan, peluang, isu etika dan keadilan, serta strategi keberlanjutan gagasan ini secara jujur dan bertanggung jawab. Dengan tuntasnya refleksi tersebut, perjalanan argumentatif buku ini telah menyelesaikan dua tahap besar: tahap membangun yang berlangsung dari Bab I hingga Bab VII, yang berpuncak pada perumusan Smart Performance sebagai model konseptual yang utuh, dan tahap merefleksikan yang berlangsung sepanjang Bab VIII, yang menguji model tersebut secara kritis dari berbagai sudut pandang. Kedua tahap ini, betapapun penting, masih meninggalkan satu pertanyaan besar yang belum terjawab secara eksplisit: apa artinya, pada akhirnya, bagi sebuah organisasi untuk benar-benar menjadi ramah terhadap kinerja sekaligus ramah terhadap perempuan, melampaui sekadar penerapan satu model penilaian kinerja tertentu.

Bab kesembilan ini, sebagai bab penutup buku, hadir untuk menjawab pertanyaan besar tersebut. Jika Bab VII berfokus pada model teknis Smart Performance dan Bab VIII berfokus pada refleksi kritis atasnya, maka bab ini bergerak pada tataran yang lebih luas dan lebih menyeluruh, yaitu tataran budaya organisasi, kepemimpinan, dan kebijakan publik yang menjadi konteks besar tempat model apa pun, termasuk Smart Performance, pada akhirnya harus beroperasi. Pembahasan akan bergerak melalui empat wilayah yang saling melengkapi: bagaimana budaya kerja yang berkeadilan dapat dibangun secara menyeluruh, bagaimana peran pemimpin menjadi kunci dalam mendukung kinerja pegawai perempuan, bagaimana sinergi antara kebijakan, teknologi, dan manusia dapat diwujudkan, dan pada akhirnya, arah kebijakan konkret apa yang dapat direkomendasikan bagi berbagai pemangku kepentingan. Dengan demikian, bab ini berfungsi menyintesiskan keseluruhan perjalanan argumentatif buku ini, dari Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender & Society, 4(2), 139–158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. Labor History, 51(1), 87–106.

Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. MIS Quarterly, 37(2), 471–482. https://doi.org/10.25300/MISQ/2013/37:2.3

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dalam M. D. Dunnette & L. M. Hough (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Vol. 1, Ed. ke-2, hlm. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Quarterly, 13(3), 319–340. https://doi.org/10.2307/249008

DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? Journal of Applied Psychology, 102(3), 421–433. https://doi.org/10.1037/apl0000085

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10(1), 76–88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Hasibuan, H. S., Marbun, J., Esadora, S., Tamebaha, A., Sakban, A., & Safrida, S. (2025). Analysis of the impact of work stress, role clarity, and competence on employee performance at the North Sumatra DGT Regional Office. East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 4(3), 1265–1278. https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i3.75?utm.

Hevner, A. R., March, S. T., Park, J., & Ram, S. (2004). Design science in information systems research. MIS Quarterly, 28(1), 75–105. https://doi.org/10.2307/25148625

Hidayati, N. (2015). Beban ganda perempuan bekerja (antara domestik dan publik). Muwazah, 7(2), 108–119.

Hilbert, M. (2011). Digital gender divide or technologically empowered women in developing countries? A typical case of lies, damned lies, and statistics. Women's Studies International Forum, 34(6), 479–489. https://doi.org/10.1016/j.wsif.2011.07.001

Hofstede, G. (2001). Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations (Ed. ke-2). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third Millennium Development Goal. Gender & Development, 13(1), 13–24. https://doi.org/10.1080/13552070512331332273

Kanter, R. M. (1977). Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Katz, J. E., & Aakhus, M. (2002). Perpetual Contact: Mobile Communication, Private Talk, Public Performance. Cambridge: Cambridge University Press.

Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, 7*(3), 77–124. https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x
- Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an algorithm: A systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. *Business Research, 13*, 795–848. https://doi.org/10.1007/s40685-020-00134-w
- Maulana, Y., Frinaldi, A., & Roberia. (2024). Core value BerAKHLAK aparatur sipil negara sebagai nilai-nilai budaya kerja dalam pelayanan publik. *JAPan: Jurnal Administrasi dan Pemerintahan, 2*(1), 47–57. https://doi.org/10.55850/japan.v1i1.72
- Nofianti, L. (2016). Perempuan di sektor publik. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender, 15*(1), 51–61. https://doi.org/10.24014/marwah.v15i1.2635
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal, 58*(5), 1546–1571. https://doi.org/10.5465/amj.2013.0319

- Putra, D. A., Safrida, S., Syah, A., Asmara, M. E., & Kirana, K. C. (2024). Peran organizational citizenship behavior (OCB), kompetensi dan digital leadership terhadap kinerja karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 9*(5), 3027–3035. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i5.15309
- Rohmah, M., & Eriyanto. (2020). Penerapan aplikasi mobile untuk pelaporan kinerja pegawai dalam mendukung e-government. *Jurnal PIKOM (Penelitian Komunikasi dan Pembangunan), 21*(1), 27–38. https://doi.org/10.31346/jpikom.v21i1.2481
- Safrida, S. (2022). The influence of work culture and work discipline on employee performance with employee loyalty as a moderating variable at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Hapesong. *International Journal of Artificial Intelligence Research, 6*(1.2).
- Safrida, S. (2024). Employee performance education transformation: Training innovation for women's resource development through digital platforms. *International Journal of Religion, 5*, 5776–5788. https://doi.org/10.61707/zjttww06
- Safrida, S., & Syah, A. (2024). Role employee work productivity: Education, job training and job placement. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business, 2*, 1486–1497. https://doi.org/10.30596/miceb.v2i0.850
- Safrida, S., Lubis, H., Riana, Z., & Simatupang, A. R. (2024). Sustainable economic development strategy in Langkat Regency: Challenges and opportunities. *Regress: Journal of Economics & Management, 3*(3), 172–179.

Safrida, S., Supriadi, S., Leman, D., Khaira, I., Syah, A., Susilawati, E., Al Hakiki, A., Amri, K., & Siagian, M. A. A. (2025). Analysis of the use of the P3SPD platform to improve the digital management competency of female employees in the era of budget efficiency policies. Edelweiss Applied Science and Technology, 9(8), 1914–1923. https://doi.org/10.55214/2576-8484.v9i8.9734

Safrida, S., Tannady, H., Naim, M. R., Ariawan, J., & Arta, D. N. C. (2023). The influence of work motivation, job satisfaction and democratic leadership on teacher performance. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 11*(2), 643–652. https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.74

Safrida, S., Wasesa, S., Yudha, T. K., & Simbolon, R. (2023). Understanding how job stress, achievement motivation, work discipline, and emotional intelligence impact employee job satisfaction. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 16*(2), 177–186. https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.8173

Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9*(2), 2683–2696. https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684

Simamora, R. N. H., Safrida, S., & Elviani, S. (2022). Carbon emission disclosure in Indonesia: Viewed from the aspect of board of directors, managerial ownership, and audit committee. *Journal of Contemporary Accounting, 4*(1), 1–9. https://doi.org/10.20885/jca.vol4.iss1.art1

Son Hing, L. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K., & Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review, 33*(3), 100968. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968

Strohmeier, S., & Röhrs, F. (2017). Conceptual modeling in human resource management: A design research approach. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction, 9*(1), 34–58.**:** https://aisel.aisnet.org/thci/vol9/iss1/3/

Susilawati, E., Kesuma, S., Leman, D., Yusrita, Y., Fauzan, A., Habil, H., & Viona, D. (2025). The economic potential of using the AI-based ASES-EdTech platform to improve the professionalism of elementary school teachers in rural areas of Indonesia. *Edelweiss Applied Science and Technology, 9*(11), 827–838. https://doi.org/10.55214/2576-8484.v9i11.11009

Susilawati, E., Khaira, I., & Pratama, I. (2021). Antecedents to student loyalty in Indonesian higher education institutions: The mediating role of technology innovation. *Educational Sciences: Theory & Practice, 21*(3), 40–56. https://doi.org/10.12738/jestp.2021.3.004

Susilawati, E., Lubis, H., Kesuma, S., & Pratama, I. (2023). Factors affecting engineering institutes operational efficiency: Exploring mediating role of digital technologies adoption in teaching/learning. *Operational Research in Engineering Sciences: Theory and Applications, 6*(1).

Syah, A., & Safrida, S. (2024). The mediating role of organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance: Locus of control and self-efficacy. *Qubahan Academic Journal, 4*(1), 101–112. https://doi.org/10.58429/qaj.v4n1a196

Townley, B. (1993). Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resource management. *Academy of Management Review, 18*(3), 518–545. https://doi.org/10.5465/amr.1993.940914

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. The Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118–144. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. Gender & Society, 1(2), 125–151.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Kajian. Jakarta: Salemba Empat.

Yoo, Y. (2010). Computing in everyday life: A call for research on experiential computing. MIS Quarterly, 34(2), 213–231. https://aisel.aisnet.org/misq/vol34/iss2/3/

PROFIL PENULIS



Prof. Dr. Safrida, M.Si. merupakan putri ketiga dari pasangan H.Zainuddin Ja'far dan Hj.Lely Harahap, lahir di Kota Medan pada 12 Juni 1964. Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar (SD) Bhayangkari 1969 dan selesai pada tahun 1975. Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Medan selesai pada tahun 1979, Sekolah Menengah Atas Negeri 01 Medan selesai pada tahun 1982, Sarjana Lengkap (SE) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara selesai pada tahun 1989, Pascasarjana (S2) Universitas Sumatera Utara selesai pada tahun 1995, dan Program Doktor (S3) 111 Universitas Islam Indonesia Yogyakarta selesai pada tahun 2015. Saat ini menjabat sebagai Rektor Universitas Islam Sumatera Utara masa bakti 2023-2027.



Dedi Leman, M.Kom, seorang Penulis dan Dosen Prodi Sistem InformasiFakultas Teknik dan Ilmu Komputer Universitas Potensi Utama Medan. Lahir di Medan, 28 Agustus 1989. Penulismerupakan anak ke-2 dari 3 bersaudara dari pasangan bapak Saiman dan Umi Kalsum. Dan memiliki 4 orang anak yang pertama Layya Adzlin Leman, anak kedua Atthar Rayyan Leman, anak ketiga Adzkia Delima Leman dan yang keempat Syafarraz Yusuf Leman, penulis menamatkan pendidikan program Serjana (S1) di Universitas Potensi Utama Medan dengan jurusan Teknik Informatika dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang prodi Teknik Informasi. dan email : dedileman280889@gmail.com



Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si., telah menyelesaikan studi Sarjana Ekonomi dan Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) serta meraih gelar Doktor Ilmu Manajemen dari FEB Universitas Sumatera Utara. Pengalaman jabatan yang pernah dipercayakan antara lain sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis UISU periode 2016-

2019, Ketua Program Studi Manajemen FEB UISU periode 2019-2023, dan saat ini menjabat sebagai Dekan FEB UISU periode 2023-2027. Sebagai akademisi yang saat ini menjadi dosen tetap di Universitas Islam Sumatera Utara, beliau telah banyak menerbitkan artikel ilmiah dan buku di bidang manajemen yang diakui oleh dunia akademik baik di tingkat nasional maupun internasional. Selain itu, beliau juga beberapa kali dipercaya sebagai tenaga ahli di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kota Medan. Penulis yang memiliki hobi berolahraga ini juga aktif dalam berbagai organisasi kemasyarakatan dan olahraga, seperti saat ini menjabat sebagai Ketua Generasi Muda Pujakesuma Sumatera Utara dan Ketua Asosiasi Floorball Sumatera Utara.



Imamul Khaira, S.E., M.M. memulai karier sebagai tenaga pengajar pada bidang Manajemen di perguruan tinggi sejak tahun 2021. Sejak tahun 2023, beliau aktif bertugas sebagai Dosen di Universitas Negeri Medan (UNIMED). Dalam perjalanan akademiknya, beliau memiliki perhatian pada bidang manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja, manajemen operasional, perilaku organisasi, transformasi digital, teknologi pembelajaran, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Aktivitas akademik dan penelitian yang dilakukannya menunjukkan keterkaitan yang kuat antara bidang manajemen dengan pemanfaatan teknologi digital. Sejumlah karya ilmiahnya membahas kinerja karyawan, lingkungan kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja, loyalitas pegawai, kepemimpinan, efektivitas manajemen, inovasi teknologi, digitalisasi, serta pengembangan sumber daya manusia. Ia juga aktif dalam penelitian dan publikasi yang mengintegrasikan teknologi digital dengan proses pembelajaran dan evaluasi, termasuk kajian mengenai Automated Short Essay Scoring (ASES), digital assessment, e-learning, blended learning, TPACK, dan penerimaan teknologi. Beberapa publikasi yang merepresentasikan bidang keilmuannya antara lain A Leadership and Compensation Factors in Measuring Employee Loyalty (2023), A Performance Improvement Based on Management Effectiveness Using the Direct Expenditure Budget (2023), Factors Affecting Engineering Institutes Operational Efficiency: Exploring Mediating Role of Digital Technologies Adoption in Teaching/Learning (2023), serta Implementasi Digital Marketing Menggunakan Platform E-Commerce dan Media Sosial terhadap Masyarakat dalam Melakukan Pembelian (2024). Karya lainnya juga membahas perilaku organisasi, komunikasi efektif dalam organisasi,

komitmen organisasi, pemasaran digital, dan pengembangan UMKM. Keterlibatan dalam berbagai penelitian kolaboratif bersama akademisi dari berbagai bidang memperkuat perspektif multidisipliner yang dimilikinya. Pengalaman tersebut menjadi salah satu landasan dalam pengembangan gagasan Smart Performance, khususnya dalam mengintegrasikan pengukuran kinerja dengan pengembangan kompetensi berbasis teknologi digital.



Dr. Amirul Syah, M.Si. lahir di Labuhan Batu pada tahun 1967. Menyelesaikan S-1 di Fakultas Matematika dan IPA jurusan Matematika IKIP Negeri Medan (Sekarang Unimed) pada tahun 1991.melanjutkan pendidikan S2 di program pascasarjana fakultas Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh pada tahun 2002 dan tamat tahun 2004.Dan melanjutkan program Doktoral di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tahun 2016 selesai tahun 2020. Saat ini mengajar di Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



Agusnadi Al Hakiki, saat ini sedang menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Agusnadi Al Hakiki terdaftar sebagai mahasiswa aktif dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2405160603 yang merupakan mahasiswa angkatan 2024. Agusnadi Al Hakiki memiliki visi untuk mengembangkan diri tidak hanya secara akademik, tetapi juga spiritual dan sosial dan menjadi lulusan yang kompeten, berintegritas, dan siap berkontribusi bagi kemajuan masyarakat, bangsa, dan agama.

Khairil Amri, saat ini sedang menempuh pendidikan di Universitas Potensi Utama. Khairil Amri tengah mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan profesional di masa depan. khairil amri merupakan mahasiswa angkatan 2023, berkomitmen menjalani proses pembelajaran yang dirancang untuk membentuk kompetensi akademik dan profesional. masa studinya di universitas potensi utama menjadi periode penting untuk membangun

fondasi pengetahuan, mengasah keterampilan, dan mempersiapkan diri untuk berkontribusi bagi masyarakat dan bangsa.



Mora Al Hady Ahsyar Siagian, lahir di Kisaran tanggal 27 Desember 2003, Laki-Laki. Tinggal di Jl. Pertahanan komplek villa permata indah, Kecamatan Kp. Patumbak, Kota Medan, Sumatera Utara – Indonesia Kode pos 20149. Saat ini penulis sedang menempuh Pendidikan S1 jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

MODEL KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN

SMART PERFORMANCE

BERBASIS ANDROID DAN PLATFORM

Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perempuan Digital

Perubahan lingkungan kerja di era digital menuntut organisasi untuk melakukan transformasi dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk dalam mengukur dan mengembangkan kinerja pegawai perempuan. Sistem penilaian kinerja yang selama ini lebih banyak berorientasi pada pencapaian target, angka, administrasi, dan penilaian periodik belum sepenuhnya mampu menggambarkan kompetensi, potensi, proses pembelajaran, kemampuan beradaptasi, serta kebutuhan pengembangan pegawai secara komprehensif. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya model kinerja yang lebih adaptif, terintegrasi, berbasis data, dan berorientasi pada pengembangan manusia.

Pembahasan dalam buku meliputi konsep dasar kinerja pegawai, manajemen sumber daya manusia perempuan, kompetensi dan pengembangan karier, transformasi digital dalam manajemen kinerja, desain Smart Performance berbasis Android, pengembangan P3SPD, pemetaan kebutuhan pelatihan, pembelajaran digital, monitoring, serta evaluasi hasil pelatihan dan kinerja. Integrasi kedua platform tersebut membentuk siklus pengembangan mengukur, memetakan, melatih, memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja.

Buku ini ditujukan bagi akademisi, peneliti, mahasiswa, praktisi manajemen sumber daya manusia, pimpinan organisasi, pengelola kepegawaian, serta lembaga pemerintah dan swasta. Melalui model ini, teknologi digital diarahkan untuk menciptakan pengelolaan kinerja pegawai perempuan yang lebih objektif, adaptif, transparan, inklusif, terukur, dan berorientasi pada peningkatan kompetensi serta kinerja unggul.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Manajemen & Marketing

ISBN 978-634-317-541-4

9 786343 175414