

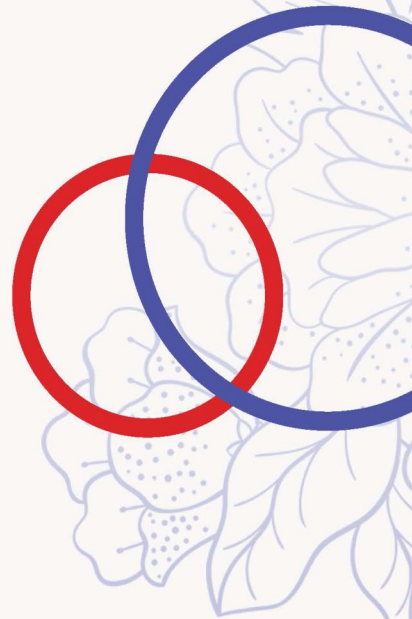


Manajemen Kinerja

di era

VUCA

(Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)



Oleh:

Evi Selvi, SE, MH, MM

Dr. M. Dr. Pd. Didit Supriyadi, Amd.Ak. SE, MM.

Manajemen Kinerja

di Era Vuca

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Evi Selvi., SE., MH., MM
Dr. Pd. Didit Supriyadi, Amd. Ak. SE, MM

Manajemen Kinerja di Era Vuca



Penerbit
MINHAJ PUSTAKA

Manajemen Kinerja di Era Vuca

Copyright © Juni 2025

Penulis : Evi Selvi., SE., MH., MM
Dr. Pd. Didit Supriyadi, Amd. Ak. SE, MM
Editor : Dr. Lukmanul Hakim, M.Pd.I
Setting dan layout : Team Minhaj Pustaka
Desain cover : Team Minhaj Pustaka

Hak Penerbitan ada pada © Minhaj Pustaka 2025

Hak Cipta © 2025 pada penulis

Ukuran: 15,5 x 23 cm (UNESCO)

Halaman: xii, 180 hal

Hak cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip, memperbanyak dan menerjemahkan sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit Minhaj Pustaka

Cetakan I, Juni 2025

ISBN: 978-634-7200-92-1



Penerbit
MINHAJ PUSTAKA

Jl. Pandawa II, DB 2, No. 97, Gelam Jaya, Pasar Kemis, Tangerang

Banten – Indonesia

Telp. 085717079887

E-mail: minhajpustaka@gmail.com

Website: www.minhajpustaka.id

PRAKATA PENULIS

Dunia kerja saat ini dihadapkan pada tantangan yang tidak pernah stabil, *volatile, uncertain, complex*, dan *ambiguous*—atau yang kita kenal sebagai era *VUCA*. Dalam iklim perubahan yang serba cepat dan tak terduga ini, organisasi dituntut untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang melalui strategi manajemen yang adaptif dan berorientasi pada kinerja.

Buku *Manajemen Kinerja di Era VUCA* hadir sebagai jawaban atas kebutuhan organisasi untuk mengelola sumber daya secara lebih efektif, responsif, dan manusiawi. Buku ini disusun untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai seluruh aspek manajemen kinerja, mulai dari konsep dasar, proses perencanaan dan evaluasi, hingga bagaimana mengelola produktivitas, kualitas, kompetensi, dan kompensasi pegawai secara menyeluruh.

Tidak hanya menawarkan kerangka teoritis, buku ini juga menekankan pada penerapan praktis yang relevan dengan kebutuhan organisasi masa kini terutama dalam membentuk budaya kerja yang kolaboratif, berdaya saing, dan selaras dengan dinamika digital. Penekanan pada pengembangan sumber daya manusia dan penguatan nilai-nilai organisasi menjadi kunci untuk menciptakan sistem kinerja yang tidak hanya terukur, tetapi juga berkelanjutan.

Kami berharap kehadiran buku ini dapat menjadi rujukan penting bagi para akademisi, praktisi manajemen, pemimpin organisasi, maupun mahasiswa yang ingin memahami bagaimana

manajemen kinerja dapat dioptimalkan dalam konteks ketidakpastian zaman. Semoga buku ini memberi kontribusi nyata dalam penguatan sistem kinerja yang relevan, tangguh, dan visioner di tengah era yang terus berubah.

Selamat membaca dan semoga bermanfaat.

DAFTAR ISI

PRAKATA PENULIS	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1: Manajemen Kinerja	1
A. Pengertian Kinerja.....	1
B. Pengertian Manajemen	2
C. Pengertian Manajemen Kinerja.....	2
D. Ruang Lingkup Program Manajemen Kinerja	3
E. Manfaat Program Program Manajemen Kinerja	4
F. Tujuan Manajemen Kinerja	5
G. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Kinerja.....	6
H. Kriteria Keberhasilan Manajemen Kinerja	9
I. Tantangan Manajemen Kinerja	10
J. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
K. Proses Manajemen Kinerja	13
L. Model Manajemen Kinerja.....	14
M. Meningkatkan Kinerja Berbasis Manusia	19
BAB 2: Kinerja Organisasi	21
A. Pengertian Organisasi	21
B. Pengertian Kinerja Organisasi.....	22
C. Tujuan Manajemen Kinerja Organisasi.....	22
D. Fungsi Manajemen Kinerja Organisasi	23
E. Faktor-faktor Pengaruh dan Hambatan Kinerja Organisasi.....	24
F. Hubungan Manajemen Kinerja dengan Prestasi Kinerja.....	27
G. Solusi Penyelesaian Masalah Kinerja Organisasi	29
BAB 3: Perencanaan Kinerja	33
A. Pengertian Perencanaan	33
B. Proses Perencanaan	34

C. Alasan Perlunya Perencanaan	35
D. Hubungan Perencanaan dan Kinerja.....	36
E. Komponen Perencanaan Kinerja.....	38
F. Penyusunan Perencanaan Kinerja.....	40
BAB 4: Pelaksanaan Kinerja.....	45
A. Lingkungan Kinerja	45
B. Manajemen Strategik.....	46
C. Analisis SWOT.....	47
D. Langkah dalam Pengembangan Organisasi	48
E. Indikator Kinerja Organisasi.....	48
BAB 5: Mengelola Produktivitas	51
A. Pengertian Produktivitas Kinerja	51
B. Konsep Produktivitas.....	54
C. Pengukuran Produktivitas Kinerja.....	56
D. Metode Pengukuran Produktivitas	59
E. Peningkatan Produktivitas Kinerja.....	62
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja	65
BAB 6: Mengelola Kualitas.....	71
A. Pengertian Kualitas Kerja.....	71
B. Konsep Dasar Manajemen Mutu	72
C. Kualitas Layanan Manajemen Mutu Melalui TQM (<i>Total Quality Manajement</i>).....	74
D. Implementasi TQM (<i>Total Quality Manajement</i>)	78
E. Kualitas Kinerja Melalui Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Pada Output	83
F. Langkah-langkah Penerapan Manajemen Kinerja Berbasis MBS	85
G. Kendala dalam Penerapan Manajemen Kinerja Berbasis MBS	86
H. Variasi dalam Penerapan Manajemen Kinerja Berbasis MBS	88

BAB 7: Kompetensi.....	91
A. Pengertian Kompetensi.....	91
B. Karakteristik Kompetensi.....	92
C. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia	93
D. Jenis Kompetensi.....	99
E. Manfaat, Tujuan, dan Cara Meningkatkan Kompetensi	102
F. Menyelaraskan Perilaku Kerja dengan Nilai–Nilai Organisasi	104
G. Cara Meningkatkan Kompetensi Kinerja.....	105
H. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja	107
BAB 8: Kompensasi.....	109
A. Pengertian Kompensasi.....	109
B. Jenis–Jenis Kompensasi.....	111
C. Tujuan dan Fungsi Kompensasi	111
D. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi	114
E. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	115
F. Kebijakan dalam Pemberian Kompensasi.....	116
G. Karakteristik dan Mindset Kompensasi	119
H. Bentuk–Bentuk Kompensasi	120
I. Faktor–Faktor yang Menjadi Pertimbangan Kompensasi.....	125
J. Hubungan Kompensasi dengan Peningkatan Kinerja	127
BAB 9: Evaluasi Kinerja	131
A. Pengertian Evaluasi Kinerja	131
B. Tujuan Evaluasi Kinerja	132
C. Kegunaan Evaluasi Kinerja.....	133
D. Metode Evaluasi Kinerja	134
E. Jenis/Elemen Penilaian Kinerja.....	134
F. Metode Penilaian Kinerja	135
G. Karakteristik Sistem Pengukuran Kinerja	140
H. Mengembangkan Sistem Evaluasi Kinerja	141
BAB 10: Sumber Penilaian Kinerja.....	143

A. Pengertian Penilaian Kinerja	143
B. Tujuan Penilaian Kinerja	143
C. Kegunaan Penilaian Kinerja	144
D. Aspek-Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja.....	144
E. Beberapa Sumber Penilaian Kinerja	145
BAB 11: Pembinaan Sumber Daya Manusia	153
A. Pengembangan Sumber Daya	153
B. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	154
C. Pengertian Pengembangan Karier	155
D. Tujuan Pengembangan Karier.....	156
E. Manfaat Pengembangan Karier	156
F. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	161
G. Pemberdayaan.....	161
H. Pembinaan	164
GLOSARIUM.....	167
DAFTAR PUSTAKA.....	171
PROFIL PENULIS	179

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Siklus Manajemen Kinerja Deming.....	15
Gambar 2 Skema Torrington dan Hall Mengelola Kinerja	16
Gambar 3 Menunjukkan Model Costello dalam Bentuk Siklus	17
Gambar 4 Menunjukkan Model Costello dalam Bentuk Siklus	17

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kategori Kompetensi	100
Tabel 2 Kompensasi Karyawan	118

Manajemen Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja Organisasi

A. Pengertian Organisasi

Asal mula kata "organisasi" berasal dari bahasa Yunani "*organon*," yang mengartikan "alat." Kemudian, istilah ini diadopsi ke dalam bahasa Latin sebagai "*organizatio*." Pada awalnya, konsep organisasi tidak merujuk pada suatu objek atau wadah, tetapi lebih kepada tubuh manusia atau makhluk hidup lainnya. Seiring perkembangan waktu, istilah "*organizatio*" mulai dipakai untuk menggambarkan pengaturan dan pengelolaan berbagai kegiatan manusia yang bertujuan untuk mencapai suatu fungsi atau maksud tertentu. Inilah definisi organisasi dalam konteks modern.

Banyak pakar di bidang ini memberikan definisi mereka mengenai organisasi. Mills dan Mills (2000: 58) mengemukakan bahwa organisasi adalah kelompok khusus dari manusia yang melakukan aktivitas-aktivitasnya dengan koordinasi dan kontrol yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Argyris (dalam Dunsire, 1973: 112) menggambarkan organisasi sebagai suatu strategi besar yang dibentuk oleh individu-individu dengan maksud untuk mencapai berbagai tujuan yang memerlukan kerja sama banyak orang.

Sondang P. Siagian mendefinisikan organisasi sebagai bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam struktur ini, terdapat individu atau kelompok yang menjadi atasan serta individu atau kelompok lain yang berperan sebagai bawahan.

Perencanaan Kinerja

A. Pengertian Perencanaan

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian atau definisi perencanaan menurut beberapa ahli, diantaranya:

1. George R. Tenry: Perencanaan adalah pemulihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan-hubungkan antara fakta yang satu dengan yang lain, kemudian membuat perkiraan dan peramalan tentang keadaan dan perumusan tindakan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk menghendaki hasil yang dikehendaki.
2. Haroldz Koontz dan O'Donnell: Perencanaan adalah tugas seorang manajer untuk menentukan pilihan dari berbagai alternatif, kebijaksanaan, prosedur dan program
3. W. H. Newman: Perencanaan adalah suatu pengambilan keputusan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan merupakan langkah-langkah sebelum kegiatan dilaksanakan.
4. Dr. SP. Siagian MPA: Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan kegiatan menetapkan, merumuskan tujuan dan mengatur pendayagunaan manusia, material metode dan waktu secara efektif dalam rangka pencapai tujuan.

Pelaksanaan Kinerja

A. Lingkungan Kinerja

Kinerja lingkungan adalah hasil yang dapat diukur dari sistem manajemen lingkungan, yang terkait dengan kontrol aspek-aspek lingkungannya. Kinerja lingkungan menunjukkan hasil interaksi suatu organisasi/perusahaan dengan lingkungan sekitarnya. Untuk mengukur kinerja lingkungan suatu perusahaan, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Lingkungan Hidup membuat Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan (PROPER) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengelolaan lingkungan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dasar penilaian yang digunakan oleh PROPER adalah peraturan lingkungan hidup yang berkaitan dengan persyaratan dokumen lingkungan dan pelaporannya, pengendalian pencemaran air, pengendalian pencemaran udara, pengelolaan limbah pencemaran air laut, serta potensi kerusakan lahan. Dasar penilaian ini kemudian diterjemahkan ke dalam sebuah peringkat hasil yang disimbolkan dengan kategori warna mulai dari emas sebagai peringkat paling/sangat baik, kemudian hijau sebagai peringkat baik, biru sebagai peringkat sedang, merah sebagai peringkat buruk, dan hitam sebagai peringkat paling/sangat buruk.

Kinerja lingkungan merupakan fokus perusahaan dalam pelestarian lingkungan dan mengatasi masalah atas dampak negatif lingkungan yang terjadi akibat kegiatan operasi lingkungan. Hasil dari

Mengelola Produktivitas

A. Pengertian Produktivitas Kinerja

Produktivitas sering dipahami sebagai hubungan antara masukan aktual dan hasil nyata dalam bentuk barang atau jasa. Selain itu produktivitas mengacu pada perbandingan hasil keseluruhan yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan pendekatan, semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, energi dinamis dan profesionalisme merupakan komponen mentalitas produktif.

Meskipun merupakan konsep yang sangat lama, produktivitas masih sangat penting hingga saat ini. Semakin besarnya pemahaman masyarakat mengenai pentingnya produktivitas bagi pertumbuhan ekonomi, taraf hidup dan daya saing tercermin dari kembalinya minat terhadap produktivitas. Produktivitas adalah proses memperoleh produk yang diinginkan dengan menghubungkan jumlah masukan atau keluaran. Ada dua pendekatan terhadap produktivitas (Wijaya dan Manurung, 2021), yaitu:

1. Manfaatkan sumber daya yang tersedia sebaik-baiknya

Menggunakan sumber daya seefisien mungkin melibatkan tugas, seperti merencanakan prosedur pemesanan bahan mentah, mengurangi atau menghilangkan waktu tunggu selama produksi, menghindari kesalahan dan mengurangi limbah serta pengerjaan ulang.

Mengelola Kualitas

A. Pengertian Kualitas Kerja

Pengertian kualitas kerja dari adalah aspek kesesuaian dengan standar, pencapaian tujuan, ketepatan, kecocokan antara tugas dan individu, serta kontribusi pada tujuan organisasi. Penting untuk diingat bahwa kualitas kerja bisa saja berbeda dalam konteks yang berbeda pula, tergantung pada lingkungan organisasi dan bidang pekerjaan yang terlibat. Berikut adalah beberapa pengertian kualitas kerja menurut beberapa ahli:

1. Edwin A. Locke

Menurut Locke, kualitas kerja adalah tingkat kesesuaian antara tujuan individu dengan hasil kerja yang dicapainya. Jika individu mencapai tujuan yang diinginkan, maka kualitas kerjanya dianggap tinggi.

2. Juran

Juran mengartikan kualitas kerja sebagai kesesuaian dengan standar dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Sehingga, kualitas kerja tercapai ketika hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan.

3. Crosby

Menurut Philip Crosby, kualitas kerja adalah ketepatan dalam mencapai kesesuaian dengan persyaratan atau harapan yang ditetapkan. Jadi, kualitas kerja tercapai ketika pekerjaan dilakukan dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer dikutip dari journal (Wijayanti, 2021) mengemukakan kompetensi adalah *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Artinya bahwa sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Definisi kompetensi dari para ahli melibatkan beberapa konsep utama:

1. Kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan intelektual dan fisik (Robbin, 2007).
2. Karakteristik fundamental yang secara langsung memengaruhi atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2008).
3. Faktor fundamental yang membedakan individu yang memiliki kemampuan lebih dengan mereka yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2005).
4. Kemampuan kerja individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Jadi, kompetensi tidak hanya tentang memiliki pengetahuan pasif. Lebih dari itu, kompetensi melibatkan tindakan nyata, yaitu melakukan sesuatu yang seharusnya diketahui.

Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Paket yang diberikan organisasi kepada karyawan disebut kompensasi. di mana kompensasi adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan (Wibowo, 2007). Menurut Wther dan Davis (Wibowo, 2007), kompensasi adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk organisasi. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung atau tidak langsung tergantung pada cara pembayarannya. Kompensasi langsung dapat berupa bonus kinerja, seperti insentif dan bagi hasil, atau kompensasi manajemen, seperti upah dan gaji. Namun, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan sosial atau jaminan kesehatan.

"Kompensasi" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua uang yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), Penggantian uang dibayar dengan uang, seperti gaji dibayar dengan sepuluh persen dari produksi. Salah satu contoh kompensasi berbentuk barang adalah upah penunai padi 10% dari hasil padi yang ditunai di Jawa Barat.

Kinerja mungkin tidak memengaruhi kompensasi, seperti upah atau gaji. Gaji adalah imbalan yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan waktu yang dihabiskan. Meskipun upah digunakan untuk membayar pekerja tidak terampil, istilah "gaji" biasanya digunakan untuk menggambarkan pekerja terampil. Namun, kompensasi dapat diberikan dalam bentuk insentif, yang berkaitan dengan kinerja dan merupakan pengganti prestasi di luar upah atau gaji.

Evaluasi Kinerja

A. Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut Widyaningrum (2020), evaluasi kinerja atau performance appraisal berasal dari bahasa latin yaitu *appratiare* yang berarti memberikan penilaian atau nilai, evaluasi kinerja mengacu pada pemberian nilai terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, dengan tujuan memberikan imbalan, kompensasi, atau penghargaan.

Menurut Abdullah (2014), dalam rumusan yang lain, evaluasi kinerja merujuk pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi karakteristik-karakteristik terkait pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, dengan kata lain, evaluasi kinerja bertujuan memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh organisasi, tim, dan individu.

Evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian yang melibatkan pengamatan dan pencatatan hasil observasi terhadap anggota suatu organisasi atau karyawan, pengamatan yang dimaksud tersebut mencakup hasil kerja, perilaku, sifat pribadi, dan faktor lainnya, dalam pelaksanaan evaluasi kinerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh individu yang memegang wewenang yang diberikan oleh pemilik perusahaan atau organisasi, seperti atasan langsung, rekan kerja, bawahan, pelanggan, pakar/konsultan, atau tim penilai, (Setyaningrum, Soelistya, Desembrianita, & Salamah, 2022).

Menurut Tsauri (2014), aspek-aspek penilaian yang dinilai dalam evaluasi kinerja ini meliputi:

Sumber Penilaian Kinerja

A. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Basril (2015) dalam (Alvinda, 2021) merupakan kajian sistematis mengenai kondisi kinerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja Perusahaan.

Mondy & Noe (1990: 382) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai suatu sistem yang bersifat formal yang dilakukan secara periodik untuk mereview dan mengevaluasi kinerja pegawai.

Sedangkan Irawan (1997: 188) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai kajian evaluasi kerja dengan menggunakan sejumlah tolok ukur dan standar yang ditetapkan.

B. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati dalam (Ariesta Heksarini et al., 2021) adalah:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
 - b. Peningkatan promosi dan posisi.

Pembinaan Sumber Daya Manusia

A. Pengembangan Sumber Daya

Pengembangan diartikan sebagai suatu usaha meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi berbagai penugasan di masa kini dan masa yang akan datang. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melalui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan, hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan menguntungkan, baik bagi organisasi maupun individu, karena dalam pengembangan, karier individual juga mendapatkan fokus dan peningkatan.

Para pegawai dan para pimpinan dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Kebutuhan pengembangan yang spesifik dapat diidentifikasi oleh perencanaan sumber daya manusia.

Pegawai yang berkembang menghasilkan nilai ekonomis yang lebih positif bagi organisasi dibandingkan dengan pegawai yang tidak dikembangkan. Kemampuan pegawai memberikan nilai lebih pada organisasi dibandingkan para kompetitor, karena kemampuan pegawai tidak mudah diduplikasi oleh kompetitor.

Pengembangan SDM hampir sulit dipisahkan dari konsep pelatihan, karena pelatihan adalah salah satu bagian yang harus dilakukan dalam rangka melakukan pengembangan terhadap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

(n.d.).

15. Dessler, G. (2019). Human Resource Management. 16th Edition. Pearson Education, Inc.

Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Ilmu Ekonomi.Vol. 1.No. 1 (hlm 68).

Abdul Saman, D. (2018). Karya Tulis Ilmiah Bagi Mahasiswa STKIP ANDi Mattapa Kabupaten Pangkep. Jurnal Terapan Abdimas, 3(1), 39-41.

Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Abdurrahman, U. H., & Selvi, E. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru Yayasan Islam Al-Fidaa Cendikia Bekasi). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3 (3), 7025-7036. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Ade Gustika. (2011). Rancangan dan Evaluasi Kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Serang dengan Balanced ScoreCard., Skripsi, IPB.

Aguinis, H. (2019). Performance Management (4th ed.). Pearson.

Akhmal, A., Laia, F., Ruri, & Sari, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A, 08.

Alvinda, M. (2021). Tinjauan Prosedur Penilaian Prestasi Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Depok. 2017, 7-25. https://repository.bsi.ac.id/repo/files/284196/download/File_10-Bab-II-Landasan-teori.pdf

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Ari Fadzilah, Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan bagian Penjualan, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 3, No. 1, 2006, Semarang, hal. 15

Ariesta Heksarini, Indriani, S. D., Pribadiyono, P., Istanti, E., Surbakti, Parella, E., World Health Organization, World Bank Group, O., Rudi, A., Rizka Alhamidah, N., Pujiyanti, N., Ribeiro, N., Ojakaa, D., Olango, S., Jarvis, J., Ribeiro, N., L'Esperance, V., Gravelle, H., Schofield, P., Santos, R., ... Dlw, Q. (2021). Konsep Penilaian Kinerja. In Benchmark (Vol. 103, Issue 1).

<http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elib>

- rary.almaata.ac.id%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019-030624%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2758%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik
- Austin, J. T., & Barrick, M. R. (2011). *Human Resource Selection*. Cengage Learning.
- Bakri. (2022). *Manajemen Menurut Para Ahli*. Universitas Medan Area.
- Banowati Talim. 2003. *Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia*. Pikiran Rakyat, halaman 11
- Barrick, M. R. (2011). *Human Resource Selection*. Cengage Learning.
- Beatty, R. W. (2017). 360-Degree Feedback as a Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 56(1), 151–159.
- Boudreau, J. W. (2016). The Future of Work: We Must Consider New Models of Talent Management. *Human Resource Management Review*, 26(3), 162–173.
- Bracken, D. W., Timmreck, C. W., Fleenor, J. W., & Summers, L. (2001). 360 Degree Feedback. Jossey-Bass.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Carroll, A., & McCrackin, J. (1998). The competent use of competency-based strategies for selection and development. *Performance Improvement Quarterly*, 11(3), 45–63
- Cascio, W. F. (2016). The Future of Work: We Must Consider New Models of Talent Management. *Human Resource Management Review*, 26(3), 162–173.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multi-Tiered System Perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540–566.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development and Change* (10th ed.). Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2006). *Manajemen*. Edisi enam, Salemba empat, Jakarta.
- Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Irwin/McGraw-Hill.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433.
- Dharma, Surya. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.

- Dhedi Irawan. (2012). Pendekatan Teori Institusional Dalam Merumuskan Kebijakan Publik (Sebuah Kajian Teoritis), www.dhedi-irawan.blogspot.com
- Dhedi Irawan. (2012). Pendekatan Teori Institusional Dalam Merumuskan Kebijakan Publik (Sebuah Kajian Teoritis), www.dhedi-irawan.blogspot.com
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In STAIN Jember Press.
- Dr. Wehelmina Rumawas, S. M. (2021). Manajemen Kinerja . Manado: Universitas Sam Ratulangi .
- Dr. Wehelmina Rumawas, S. M. (2021). ruang lingkup manajemen kinerja. In S. M. Dr. Wehelmina Rumawas, manajemen kinerja (pp. 4-7). manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Drs. Mamat, M. (n.d.). Teori dan Konsep Manajemen Kinerja . Universitas Terbuka.
- Drs. Sofyan Tsauri, M. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management . Jember : STAIN Jember Press .
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Cetakan Pertama ed.). (L. N. Hayati, Penyunt.) Malang: CV. IRDH
- Fernando Stefanus Lodjo, Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Emba, Vol. 1 No.3, 2014, hal. 749
- Fitriani. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI . UIN Suska Riau.
- Gatewood, R. D. (2011). Human Resource Selection. Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2012). Structural equation Modelling model alternatif dengan Partial Least Square PLS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. (2014). Teori Organisasi. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hengky Latan dan Imam Ghozali. (2012) Partial least squares konsep teknik dan aplikasi Smartpls 2.0M3 untuk penelitian empiris, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hikmah Dewi. (2012). Teori Kelembagaan.www.dewiqueenastitii.wordpress.com
<https://fungsi.co.id/fungsi-manajemen-kinerja/>
https://www.academia.edu/36174652/Pengertian_dan_Fungsi_Manajeme

n_Kinerja

[https://www.talenta.co/blog/kenali-manfaat-sistem-](https://www.talenta.co/blog/kenali-manfaat-sistem-manajemen-kinerja/)

[manajemen-kinerja/](https://www.talenta.co/blog/kenali-manfaat-sistem-manajemen-kinerja/)

- Husaini, U. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, & Nuriana. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Irawan, D. (2012). *Pendekatan Teori Institusional Dalam Merumuskan Kebijakan Publik (Sebuah Kajian Teoritis)*, www.dhedi-irawan.blogspot.com
- Isniar Budiarti dan Deden A, Wahab Syaroni dan Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Pustaka fahima Pengok, Jalan Munggur No.7 Yogyakarta.
- Istikomah, H. d. (2020). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. Jember: Stain Jember.
- Julistiarsa, D., & Suprihanto, J. (1988). *Manajemen Umum; Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadir, S dan Nasrul. 2018. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Performance Of Employees)”. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2 (hlm 22-28)
- Karwati, N., & Selvi, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Anugrah Karawang). *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6 (12), 10515-10523. <https://doi.org/10.1234/jiip.2023.123456>
- Katzell, R. A. (1992). From Then to Now: The Development of Industrial-Organizational Psychology in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 803–835.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : salemba Empat.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENELITIAN DOSEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*.
- Landy, F. J. (1980). Performance Rating. *Psychological Bulletin*, 87(1), 72–107.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial least squares konsep teknik dan aplikasi Smartpls 2.0M3 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Latham, G. P. (2017). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 32). John Wiley & Sons.
- Listiani, T. (2011). Manajemen kinerja, kinerja organisasi serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 8(3), 06-06.
- London, M. (2017). 360-Degree Feedback as a Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 56(1), 151-159.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2006). *Marketing Research: An Applied Approach*. Pearson Education.
- Manullang, M. (2020). Analisis Pengukuran Produktivitas dengan Menggunakan Metode Mundel dan APC di PT X. *Jurnal Optimasi Teknik Industri*, 1-6.
- Manurung, C. W. (2021). *Peoduktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Marshall, Patricia. 2003. Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya?. *Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. hal. 36-51.
- Masram, & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Melati, S. (2022, juli). linov HR. From *Manajemen-kinerja*: <https://www.linovhr.com/manajemen-kinerja/>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- NASUTION, S. (2019). *Skripsi BAB II Tinjauan Pustaka*. Pemprov DKI Jakarta.
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang: PACE Padang.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Podsakoff, N. P. (2007). Differential Challenge Stressor-Hindrane Stressor Relationships with Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Putri Pratiwi, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja, ISSN, Vol. 14, No. 1, 2012, Semarang, hal., 43
- Putro, P. U. W. (2020). *Perilaku Organisasi*.

- Raden, Y. (2017). URGENSI PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM SECARA BERKESINAMBUNGAN DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH. *Jurnal SAWALA* Vol 5 No 1 April 2017, 16-22
- Rahadi, muhammad mifta rahadi. 2021.Kompetensi Sumber Daya Manusia .Cv lentra ilmu. 5-2
- Rahmat, D. d. (2017). Buku Ajar Manajemen Mutu Pendidikan Islam. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Ramadhan, A. (2020, april). manfaat program manajemen kinerja. From finata.id: <https://finata.id/manfaat-program-manajemen-kinerja/>
- Roen, F. (2011). Teori Institusional (Institutional Theory), www.perilakuorganisasi.com
- Ruky, D. A. (2006). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rusdiana, I. d. (2021). Manajemen Mutu Terpadu. Bandung: Yrama Widya.
- S.P, H. (2014). Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- S.P., M. (2004). Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sari, E. (2009). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Sari, M. A. (2022). Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing". Madiun: UNIPMA PRESS.
- Setiowati, R. (2017). Analisis Pengukuran Produktivitas Departemen Produksi dengan Metode Obyektive Matrix (OMAX) pada CV. Jaya Mandiri. *Fakt Exacta*, 199-209.
- Setya Rahardjo, D. A. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Zusrony, Edwin).
- Setyaningrum, R. P. (2022). Evaluasi Kinerja. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sibarani, L. (2022). Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Pada Kantor Camat Laguboti Kabupaten Toba Provinsi Sumatera Utara.
- Silalahi, U. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 11th Edition. Alfabeta.
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 12th Edition. STIE YKPN.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Suryani, A. (2023). Metode Evaluasi Kinerja dalam Manajemen SDM. *Jurnal Manajemen Modern*, 10(2), 45-60.

- Suryawardana, E., Ariefiantoro, T., & Widayat, G. M. (2022). Analisis Komitmen, Orientasi Belajar, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kerja Cerdas Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bank Jateng Cabang Semarang). *ASSET: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO*.
- Tiorida, E., & Munthe, K. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja performance management*.
- Tsauuri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- universitasquality. (2022). *manajemen kinera*. 8-15.
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2005). *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, H. C. (2017). *Analisa Produktivitas Konsep Dasar dan Teknik Pengukuran Produktivitas*. UMSIDA PRESS.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Widyaningrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Wijaya, I. (2023). Jenis/Elemen Penilaian Kinerja dalam Lingkungan Bisnis Kontemporer. *Jurnal Manajemen Strategi*, 15(1), 102–120.
- Wijayanti, Tutik dkk. (2021). Penguatan Kompetensi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dalam Pembuatan Karya Tulis Ilmiah. *Abdimas Vol 25, No. 2 (2021): December 2021*
- Wiradinata, G. (n.d.). Pengukuran dan Peningkata Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel XYZ Pontianak. *Jurnal TIN Universitas Tanjungpura*, 1.
- Wirotoomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX, Volume V, No. 3*, 466–480.

Worley, C. G. (2015). *Organization Development and Change* (10th ed.).
Cengage Learning.

PROFIL PENULIS



Evi Selvi, SE, MH, MM., CPT

Bertempat tinggal di Kartika Residence Cluster Karahayuan, Klari, Karawang. Evi menjadikan prinsip hidup “*Be Wise and Be the Winner*” sebagai pijakan dalam menapaki setiap jenjang karier dan pengabdianya.

Perjalanan pendidikannya dimulai dari jenjang S1 Manajemen di Universitas Sangga Buana pada tahun 2003. Ia kemudian melanjutkan studi S2 di dua bidang berbeda: Magister Hukum di Universitas Pancasila pada 2009 dan Magister Manajemen di Universitas IPWI Jakarta pada 2014. Kombinasi keilmuan ini menjadikannya sosok yang memiliki pandangan luas dan pendekatan lintas disiplin dalam menghadapi berbagai tantangan profesional.

Karier Evi dimulai di dunia perbankan, di mana ia pernah menjabat sebagai Assistant Manager Marketing dan kemudian Assistant Branch Manager di PT Bank Danamon Tbk, Karawang. Pengalaman tersebut memperkuat fondasi kepemimpinannya, yang kemudian berkembang seiring keterlibatannya di dunia pendidikan tinggi. Ia telah menjadi dosen luar biasa (LB) di berbagai perguruan tinggi, antara lain President University, Universitas Pelita Bangsa, STIE Budi Pertiwi, dan Universitas Buana Perjuangan. Saat ini, Evi merupakan dosen tetap di Universitas Singaperbangsa Karawang serta masih aktif mengajar di beberapa perguruan tinggi lainnya.

Di luar dunia akademik, Evi juga menjabat sebagai General Manager di PT HAS Putra Harapan. Keahliannya sebagai asesor BAN/SM turut membuktikan kiprahnya dalam menjamin mutu pendidikan di tingkat nasional.

Tak hanya aktif dalam dunia pendidikan dan manajerial, Evi juga mengembangkan bisnis secara profesional. Ia adalah Direktur dari PT BAKA Persada Indonesia dan pemilik BAKA SPORTS—sebuah lini

bisnis yang menunjukkan semangat wirausaha sekaligus kecintaannya pada gaya hidup aktif dan sehat.

Era VUCA—Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity—telah mengubah wajah dunia kerja secara drastis. Dalam situasi yang tidak stabil dan penuh ketidakpastian ini, organisasi dituntut untuk memiliki sistem manajemen kinerja yang tidak hanya terstruktur, tetapi juga adaptif dan berorientasi pada keberlanjutan. Buku Manajemen Kinerja di Era Vuca hadir sebagai panduan menyeluruh bagi siapa pun yang ingin memahami dan menerapkan strategi pengelolaan kinerja secara komprehensif.

Buku ini membahas berbagai dimensi manajemen kinerja, mulai dari pengertian dasar, perencanaan dan pelaksanaan, hingga evaluasi dan pembinaan sumber daya manusia. Setiap bab disusun secara sistematis, dilengkapi dengan analisis faktor-faktor penentu kinerja, konsep produktivitas, kompetensi, hingga kebijakan kompensasi yang berdampak langsung pada efektivitas organisasi.

Dengan pendekatan teoritis yang kuat dan didukung oleh praktik manajerial terkini, buku ini tidak hanya relevan untuk kalangan akademisi, tetapi juga sangat aplikatif bagi para manajer, pemimpin institusi, praktisi HR, serta mahasiswa yang mempelajari bidang manajemen dan organisasi.

Melalui buku ini, pembaca diajak untuk membangun sistem kinerja yang berfokus pada manusia, berbasis nilai, serta mampu beradaptasi terhadap kompleksitas dan perubahan zaman. Manajemen Kinerja di Era VUCA adalah bekal strategis untuk menciptakan organisasi yang tangguh, lincah, dan unggul di tengah tantangan global yang terus berkembang.



Penerbit Minhaj Pustaka
www.minhajpustaka.id
IG: @minhajpustaka

