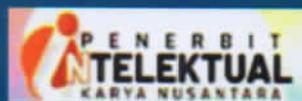


DR. HERMINAWATY ABUBAKAR, SE., MM.

# MANAJEMEN STRATEGI KINERJA PERUSAHAAN



# MANAJEMEN STRATEGI KINERJA PERUSAHAAN

Penulis:  
Dr. Herminawaty, SE., MM.

Tata Letak/Desain Cover:  
Ilham Rahmat

Copyright © 2023  
Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

ISBN  
978 623 09 1572 7

Anggota IKAPI: 042/SSL/2022  
Terbit Pada Bulan Desember 2022  
Diterbitkan pertama kali oleh:



Kantor  
Jln. Perintis Kemerdekaan. Komp. Nusa Tamalanrea Indah Blok A No. 11  
Kec. Tamalanrea Kel. Tamalanrea 90245  
HP. 0812-4144-215

## Sanksi Pelanggaran Hak Cipta

Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun tentang Hak Cipta

### Lingkup Hak Cipta

#### Pasal 2 :

1. Hak Cipta merupakan hak eksklusif bagi pencipta dan pemegang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan yang menurut peraturan perundangundangan yang berlaku.

### Ketentuan Pidana

#### Pasal 72 :

1. Barang siapa dengan sengaja atau tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat satu (1) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan / atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah)
2. barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

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 organisasi. Keberhasilan pencapaian kinerja perlu diukur karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja dan konsekuensi dari tidak adanya pengukuran adalah kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, sasaran strategis yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, berikut inisiatif strategisnya guna mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategis beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja. Selain itu, penilaian kinerja juga dijadikan dasar untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi.

Sebuah perusahaan pasti harus ada orang atau sekelompok orang yang bisa mengatur jalannya operasional perusahaan. Ibaratnya sebuah kendaraan bermotor, manajemen merupakan pengemudinya yang menjalankan dan mengarahkan arah ke mana akan pergi dan berlabuh. Tugas ini sangat penting dan cukup berat. Oleh karena itu, manajemen biasanya dipegang oleh beberapa orang di sebuah perusahaan.

Orang-orang tersebut berkompeten di bidangnya, sehingga mampu untuk mengambil kebijakan strategis dalam sebuah perusahaan. Manajemen juga harus bertanggung jawab penuh atas berhasil tidaknya sebuah operasional perusahaan. Mereka akan dimintai pertanggungjawabannya oleh pemilik perusahaan, yang mungkin tidak terlibat dalam sebuah tugas manajemen. Sementara itu, dalam kerja sebuah manajemen tidak menutup kemungkinan terjadi salah kaprah yang hanya akan merugikan pihak perusahaan. Artinya, kinerja manajemen tersebut dianggap tidak efektif. Oleh karena itu, harus ada kebijakan tertentu untuk memperbaiki kinerja manajemen agar lebih efektif. Lalu, bagaimana cara membuat manajemen strategi kinerja yang efektif ?