



**UNIVERSITAS BINA MANDIRI GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**Kode  
Dokumen**  
  
**01**

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER**

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan
Evaluasi Kinerja	1103701	Manajemen	3 (sks)	6	11 Maret 2026
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua PRODI
	Ghoriqna F. Wahdah, S.Pd., M.Si		Ghoriqna F. Wahdah, S.Pd., M.Si		Maman Musa,S.E.,M.M
Capaian Pembelajaran (CP)	<b>CPL-PRODI yang dibebankan pada MK</b>				
	CPL3	Menguasai konsep evaluasi dan pengukuran kinerja			
	CPL5	Mampu mengambil keputusan berbasis kinerja			
	CPL6	Mampu berpikir analitis dan sistematis			
	CPL10	Mampu merumuskan strategi peningkatan kinerja			
	<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>				
	CPMK1	Memahami konsep evaluasi kinerja			
	CPMK2	Menganalisis sistem dan metode evaluasi kinerja			
	CPMK3	Menerapkan evaluasi kinerja dalam organisasi			
	<b>Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)</b>				
	Sub-CPMK1	Menjelaskan konsep evaluasi kinerja			
	Sub-CPMK2	Memahami indikator kinerja (KPI)			
	Sub-CPMK3	Mengidentifikasi sistem penilaian kinerja			
	Sub-CPMK4	Menganalisis metode evaluasi kinerja			
	Sub-CPMK5	Menggunakan alat ukur kinerja			
	Sub-CPMK6	Menganalisis kinerja individu dan organisasi			
	Sub-CPMK7	Menerapkan evaluasi kinerja			
	Sub-CPMK8	Mengevaluasi dan memberikan rekomendasi perbaikan			
	<b>Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK</b>				
		<b>Sub-CPMK</b>	<b>CPL-3</b>	<b>CPL-5</b>	<b>CPL-6</b>

	Sub-CPMK 1	✓				
	Sub-CPMK 2	✓				
	Sub-CPMK 3	✓	✓			
	Sub-CPMK 4	✓	✓	✓	✓	
	Sub-CPMK 5		✓	✓	✓	
	Sub-CPMK 6	✓	✓	✓	✓	
	Sub-CPMK 7	✓	✓	✓	✓	
	Sub-CPMK 8	✓	✓	✓	✓	
<b>Deskripsi Singkat MK</b>	Mata kuliah Evaluasi Kinerja membahas konsep, metode, dan teknik dalam mengukur serta menilai kinerja individu dan organisasi. Mahasiswa mempelajari indikator kinerja utama (KPI), sistem penilaian kinerja, serta penggunaan berbagai alat ukur seperti Balanced Scorecard. Mata kuliah ini bertujuan membekali mahasiswa dalam melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan merumuskan strategi peningkatan kinerja organisasi.					
<b>Bahan Kajian: Materi Pembelajaran</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep evaluasi kinerja</li> <li>2. Indikator kinerja (KPI)</li> <li>3. Sistem penilaian kinerja</li> <li>4. Metode evaluasi kinerja</li> <li>5. Balanced Scorecard</li> <li>6. Pengukuran kinerja organisasi</li> <li>7. Pengukuran kinerja individu</li> <li>8. Analisis kinerja</li> <li>9. Audit kinerja</li> <li>10. Manajemen kinerja</li> <li>11. Strategi peningkatan kinerja</li> <li>12. Studi kasus evaluasi kinerja</li> </ol>					
<b>Pustaka</b>	<b>Utama:</b>					
	1. Kaplan & Norton (2020), Balanced Scorecard					

	2. Armstrong (2021), Performance Management
	<b>Pendukung:</b>
	1. Dessler (2020), Human Resource Management 2. Wibowo (2019), Manajemen Kinerja
<b>Dosen Pengampu</b>	<b>Ghoriqna F. Wahdah, S.Pd., M.Si</b>
<b>Modalitas dan Matakuliah prasyarat</b>	1. Modalitas: Tatap Muka (Luring) dan Daring 2. Mata Kuliah Prasyarat: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); Perilaku Organisasi; Manajemen Strategik; Pengantar Manajemen

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [ Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [ Pustaka ]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Teknik	Luring ( <i>offline</i> )	Daring ( <i>online</i> )		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Minggu	Sub-CPMK	Indikator	Kriteria & Teknik Penilaian	Metode Pembelajaran	Materi	Pustaka	Bobot (%)
1	Konsep kinerja	Menjelaskan konsep	Diskusi	Ceramah	Konsep evaluasi	1,2	5
2	KPI	Menjelaskan indikator	Tanya jawab	Ceramah	KPI	1	5
3	Sistem kinerja	Mengidentifikasi sistem	Tugas	Diskusi	Sistem penilaian	1	5
4	Metode evaluasi	Menganalisis metode	Diskusi	Ceramah	Metode evaluasi	1	5
5	Balanced Scorecard	Menjelaskan konsep	Diskusi	Ceramah	BSC	1	5
6	Kinerja organisasi	Menganalisis kinerja	Tugas	Diskusi	Organisasi	1	5
7	Kinerja individu	Menjelaskan kinerja	Diskusi	Ceramah	Individu	1	5
8	UTS	Evaluasi	Tes	Ujian	Materi 1–7	1	15
9	Analisis kinerja	Menganalisis	Diskusi	Ceramah	Analisis	1	5
10	Audit kinerja	Menjelaskan audit	Diskusi	Ceramah	Audit	1	5

11	Manajemen kinerja	Menjelaskan manajemen	Diskusi	Ceramah	Manajemen	1	5
12	Strategi kinerja	Menjelaskan strategi	Diskusi	Ceramah	Strategi	1	5
13	Studi kasus	Analisis kasus	Diskusi	Studi kasus	Kasus	1	5
14	Simulasi	Simulasi evaluasi	Praktik	Simulasi	Simulasi	1	5
15	Presentasi	Presentasi hasil	Presentasi	Presentasi	Presentasi	1	5
16	UAS	Evaluasi akhir	Tes	Ujian	Semua materi	1	15

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (<=40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (>=85)
CPMK1	Sub-CPMK1	Tidak mampu menjelaskan konsep evaluasi kinerja; definisi, tujuan, fungsi, dan ruang lingkup evaluasi kinerja keliru atau tidak relevan.	Menjelaskan konsep evaluasi kinerja secara sangat terbatas; banyak kekeliruan istilah dan contoh kurang tepat.	Menjelaskan konsep evaluasi kinerja cukup benar; masih ada kekurangan pada kelengkapan konsep, tujuan, atau contoh penerapan.	Menjelaskan konsep evaluasi kinerja dengan benar, runtut, dan mampu mengaitkannya dengan proses pengelolaan kinerja organisasi.	Menjelaskan konsep evaluasi kinerja secara komprehensif, kritis, dan mampu mengaitkannya dengan pengukuran kinerja, pengambilan keputusan, serta peningkatan kinerja organisasi.
CPMK1	Sub-CPMK2	Tidak mampu memahami indikator kinerja (KPI); pengertian, fungsi, karakteristik, dan contoh KPI tidak dipahami.	Memahami KPI secara sangat terbatas; banyak kesalahan dalam menjelaskan jenis indikator, target, satuan ukur, dan relevansi KPI.	Memahami KPI secara cukup; beberapa indikator dapat dijelaskan namun belum lengkap, belum terukur, atau belum sesuai tujuan organisasi.	Memahami indikator kinerja (KPI) dengan benar, termasuk karakteristik, fungsi, target, ukuran, dan contoh KPI yang relevan.	Menganalisis KPI secara komprehensif dan kritis; mampu merancang indikator yang spesifik, terukur, relevan, berbasis tujuan, dan mendukung keputusan peningkatan kinerja.
CPMK2	Sub-CPMK3	Tidak mampu mengidentifikasi sistem penilaian kinerja; komponen, prosedur, pelaksana, dan tujuan penilaian tidak dipahami.	Mengidentifikasi sistem penilaian kinerja secara sangat terbatas; banyak kesalahan dalam menjelaskan alur, kriteria, penilai, dan hasil penilaian.	Mengidentifikasi sistem penilaian kinerja secara cukup; beberapa komponen dapat disebutkan namun hubungan antarbagian dan penerapannya masih	Mengidentifikasi sistem penilaian kinerja dengan benar, mencakup tujuan, kriteria, prosedur, penilai, instrumen, dan tindak lanjut.	Menganalisis sistem penilaian kinerja secara komprehensif, kritis, dan mampu menilai kesesuaian sistem dengan kebutuhan organisasi, keadilan, objektivitas, dan pengembangan kinerja.

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (<=40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (>=85)
				kurang lengkap.		
CPMK2	Sub-CPMK4	Tidak mampu menganalisis metode evaluasi kinerja; metode, kelebihan, kelemahan, dan konteks penggunaan tidak dipahami.	Analisis metode evaluasi kinerja sangat terbatas; banyak kesalahan dalam membedakan metode rating scale, checklist, MBO, 360 derajat, BARS, atau metode lain.	Menganalisis metode evaluasi kinerja secara cukup; beberapa metode dipahami namun perbandingan dan ketepatan penggunaannya masih kurang kuat.	Menganalisis metode evaluasi kinerja dengan benar, sistematis, serta mampu menjelaskan kelebihan, kelemahan, dan kesesuaian metode.	Menganalisis metode evaluasi kinerja secara komprehensif dan kritis; mampu memilih metode yang tepat berdasarkan tujuan, karakter pekerjaan, data, dan kebutuhan organisasi.
CPMK2	Sub-CPMK5	Tidak mampu menggunakan alat ukur kinerja; instrumen, indikator, skala, data, dan interpretasi hasil tidak tepat.	Menggunakan alat ukur kinerja secara sangat terbatas; banyak kesalahan dalam menyusun instrumen, mengisi data, atau membaca hasil pengukuran.	Menggunakan alat ukur kinerja secara cukup; instrumen dasar dapat digunakan namun ketelitian, indikator, atau interpretasi masih kurang.	Menggunakan alat ukur kinerja dengan benar, sistematis, dan mampu menyajikan hasil pengukuran sesuai indikator yang ditetapkan.	Menggunakan alat ukur kinerja secara komprehensif, akurat, dan berbasis data; mampu menilai validitas indikator, menganalisis hasil, dan mendukung keputusan berbasis kinerja.
CPMK2	Sub-CPMK6	Tidak mampu menganalisis kinerja individu dan organisasi; data, indikator, capaian, dan faktor penyebab tidak dianalisis.	Analisis kinerja individu dan organisasi sangat terbatas; banyak kesalahan dalam membaca data, membandingkan target, atau menarik kesimpulan.	Menganalisis kinerja individu dan organisasi secara cukup; beberapa indikator digunakan namun interpretasi, penyebab, dan dampaknya masih kurang kuat.	Menganalisis kinerja individu dan organisasi dengan benar, sistematis, dan mampu mengaitkan hasil dengan target, produktivitas, serta pencapaian organisasi.	Menganalisis kinerja individu dan organisasi secara komprehensif, kritis, dan berbasis data; mampu mengidentifikasi kesenjangan kinerja, akar masalah, dan peluang perbaikan strategis.
CPMK3	Sub-CPMK7	Tidak mampu menerapkan evaluasi kinerja; proses, instrumen, data, dan tindak lanjut evaluasi tidak sesuai.	Penerapan evaluasi kinerja sangat terbatas; langkah evaluasi tidak runtut, data lemah, dan hasil tidak mendukung	Menerapkan evaluasi kinerja secara cukup; tahapan dasar dilakukan namun instrumen, objektivitas, atau	Menerapkan evaluasi kinerja dengan benar, objektif, sistematis, dan mampu menggunakan hasil evaluasi untuk mendukung keputusan	Menerapkan evaluasi kinerja secara komprehensif, profesional, objektif, dan berbasis data; mampu mengintegrasikan hasil

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (<=40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (>=85)
			keputusan.	tindak lanjut masih kurang konsisten.	organisasi.	evaluasi dengan strategi peningkatan kinerja.
CPMK3	Sub-CPMK8	Tidak mampu mengevaluasi hasil dan memberikan rekomendasi perbaikan; kesimpulan, prioritas masalah, dan solusi tidak relevan.	Evaluasi hasil dan rekomendasi sangat terbatas; banyak kesalahan dalam membaca capaian, menentukan masalah, atau menyusun solusi.	Mengevaluasi hasil dan memberikan rekomendasi secara cukup; masalah utama dapat diidentifikasi namun rekomendasi belum spesifik, terukur, atau realistis.	Mengevaluasi hasil kinerja dengan benar, sistematis, dan memberikan rekomendasi perbaikan yang logis, relevan, serta berbasis indikator kinerja.	Mengevaluasi hasil kinerja secara komprehensif, kritis, dan berbasis data; mampu merumuskan rekomendasi perbaikan strategis, terukur, dan berkelanjutan bagi organisasi.