



Evaluasi Kinerja Internal Sebagai Bagian dari Manajemen Strategik

Mohamad Afrizal Miradji¹, Putri Ayu Aisyah², Chika Aulia Putri³, Fadensyah
Muhammad Daffa Effendi⁴

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas PGRI Adi Buana, Indonesia

Alamat: Jl. Dukuh Menanggal XII, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya 60234, Indonesia

Korespondensi penulis: afrizal@unipasby.ac.id

Abstract. *Internal performance evaluation is an essential process within strategic management, aimed at assessing a company's internal capabilities to achieve its strategic goals. This evaluation involves a comprehensive analysis of key internal components, including human resources, finance, operations, and marketing. The primary objective is to identify internal strengths and weaknesses, along with external opportunities and threats that may influence organizational performance. This study employs a qualitative research method to explore how internal evaluations contribute to strategic decision-making. The findings suggest that regular and systematic internal performance evaluations can serve as a strong foundation for formulating effective strategies, improving operational efficiency, and enhancing competitive advantage in the market. Thus, internal performance evaluation plays a vital role in supporting the strategic development and long-term sustainability of a company.*

Keywords: *internal evaluation, strategic management, company performance, qualitative research, competitive advantage*

Abstrak. Evaluasi kinerja internal merupakan proses penting dalam manajemen strategik yang bertujuan untuk menilai kemampuan internal perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Evaluasi ini mencakup analisis menyeluruh terhadap berbagai aspek internal seperti sumber daya manusia, keuangan, operasional, dan pemasaran. Tujuan utama dari evaluasi ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi bagaimana evaluasi internal berkontribusi terhadap pengambilan keputusan strategik. Temuan menunjukkan bahwa evaluasi kinerja internal yang dilakukan secara teratur dan sistematis dapat menjadi dasar yang kuat dalam merumuskan strategi yang efektif, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperkuat keunggulan bersaing di pasar. Oleh karena itu, evaluasi kinerja internal memegang peran penting dalam mendukung pengembangan strategik dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan.

Kata kunci: evaluasi internal, keunggulan bersaing, kinerja perusahaan, manajemen strategik, penelitian kualitatif

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan berubah-ubah, perusahaan tidak hanya dituntut untuk bertahan, tetapi juga untuk tumbuh secara berkelanjutan. Salah satu kunci penting untuk mencapai keunggulan kompetitif adalah melalui penerapan manajemen strategik yang tepat. Manajemen strategik melibatkan serangkaian proses terintegrasi, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas organisasi sejalan dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjangnya.

Salah satu elemen utama dalam manajemen strategik adalah analisis kinerja internal. Analisis ini berfungsi sebagai alat untuk mengukur seberapa efektif strategi yang sudah dijalankan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari organisasi, serta memberikan

landasan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik di masa mendatang. Dengan melakukan analisis kinerja internal, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih jelas tentang kapabilitas internal mereka, efektivitas operasional, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan yang datang dari luar.

Namun dalam praktiknya, banyak organisasi yang masih memisahkan evaluasi kinerja dari keseluruhan proses strategis. Faktanya, integrasi antara keduanya sangat penting untuk menghasilkan sistem manajemen yang responsif dan adaptif. Maka dari itu, artikel ini berfokus pada bagaimana analisis kinerja internal dapat berfungsi sebagai bagian integral dari manajemen strategis, serta memberikan wawasan tentang pendekatan dan metode evaluasi yang relevan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen strategis merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Fred R. David, 2017). Dalam konteks ini, evaluasi kinerja internal menjadi salah satu komponen penting yang tidak bisa dipisahkan dari keseluruhan proses manajemen strategis. (Thomas L. Wheelen, 2016) menyatakan bahwa evaluasi kinerja internal berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses) organisasi yang berasal dari sumber daya dan kapabilitas internalnya.

Evaluasi internal sering dilakukan melalui analisis terhadap berbagai aspek utama perusahaan, seperti sumber daya manusia, keuangan, operasional, dan pemasaran (Robert S. Kaplan, 2019). Sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi menjadi aset utama yang dapat mendukung pelaksanaan strategi secara optimal. Sementara itu, aspek keuangan mencerminkan kesehatan ekonomi perusahaan dan kapasitasnya untuk mendukung investasi strategis. Operasional yang efisien dan pemasaran yang adaptif juga menjadi indikator keberhasilan implementasi strategi.

Porter (1985) mengemukakan bahwa keunggulan kompetitif diperoleh melalui kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya internal secara lebih baik dibandingkan pesaing. Oleh karena itu, evaluasi kinerja internal yang sistematis dan berkelanjutan dapat membantu organisasi memahami sejauh mana kapabilitas internalnya mendukung pencapaian keunggulan tersebut.

Konsep Balanced Scorecard yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton (1996) memberikan kerangka kerja dalam mengukur kinerja tidak hanya dari aspek finansial, tetapi juga proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan, serta perspektif pelanggan.

Pendekatan ini menegaskan pentingnya evaluasi kinerja internal yang komprehensif untuk mendukung pengambilan keputusan strategis yang lebih baik.

Dengan demikian, integrasi evaluasi kinerja internal ke dalam proses manajemen strategis merupakan langkah krusial agar perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat sasaran, responsif terhadap perubahan lingkungan, dan mampu mempertahankan keberlanjutan bisnis jangka panjang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif yang bersifat kualitatif, dengan maksud untuk menggali lebih dalam mengenai cara analisis kinerja internal dapat diintegrasikan ke dalam pengelolaan strategis suatu organisasi. Alasan pemilihan metode ini adalah untuk memberikan kesempatan kepada peneliti dalam mengeksplorasi fenomena secara menyeluruh melalui interpretasi data yang tidak bersifat numerik dan bersifat kontekstual.

Informasi dikumpulkan lewat penelaahan literatur dan analisis dokumen yang relevan, termasuk buku mengenai manajemen strategis, artikel jurnal, laporan kinerja perusahaan, serta sumber-sumber teoritis dan praktis lainnya yang mendukung isu yang dibahas. Di samping itu, jika memungkinkan, informasi sekunder dari studi kasus perusahaan juga ditelaah untuk memperkaya pemahaman tentang praktik evaluasi kinerja di dalam konteks manajemen strategis.

Analisis dilakukan dengan cara menemukan tema-tema utama yang berhubungan dengan pengukuran kinerja internal, sambil menyelidiki bagaimana tema-tema tersebut diterapkan dalam kerangka strategis perusahaan. Setelah itu, dilakukan sintesis antara teori dan praktik guna menciptakan pemahaman yang menyeluruh dan sesuai dengan tujuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi kinerja internal merupakan bagian integral dari manajemen strategis yang berfungsi untuk menilai sejauh mana suatu organisasi telah berhasil mencapai tujuan strategisnya. Proses ini melibatkan pengukuran, analisis, dan peningkatan berbagai aspek operasional dan strategis perusahaan. Dalam konteks manajemen strategis, evaluasi kinerja internal berfungsi tidak hanya sebagai alat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi tetapi juga sebagai panduan untuk membuat keputusan yang lebih tepat. Dengan mengevaluasi kinerja secara berkala, organisasi dapat memastikan bahwa setiap sumber daya yang dimilikinya digunakan secara optimal untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Pentingnya Evaluasi Kinerja Internal

1. Mengukur Pencapaian Sasaran

Evaluasi kinerja membantu organisasi memahami sejauh mana tujuan strategis telah terpenuhi. Hal ini memberikan gambaran umum apakah organisasi berada di jalur yang benar atau perlu menyesuaikan strateginya.

2. Mengidentifikasi Kekuatan dan Kelemahan

Proses evaluasi memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi area kekuatan yang dapat dimaksimalkan serta kelemahan yang perlu ditingkatkan. Hal ini penting untuk mendukung pengambilan keputusan strategis yang lebih baik.

3. Pengambilan Keputusan yang Terinformasi

Data dari evaluasi kinerja menawarkan informasi berharga bagi manajemen untuk menentukan arah masa depan perusahaan, termasuk alokasi sumber daya dan penyesuaian strategi.

4. Mendorong Peningkatan Berkelanjutan

Melalui evaluasi rutin, perusahaan dapat terus meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan, sehingga mendorong inovasi dalam organisasi.

Langkah-Langkah Evaluasi Kinerja Internal

1. Mengidentifikasi indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI)

seperti pendapatan, kepuasan pelanggan, atau produktivitas karyawan sebagai ukuran keberhasilan organisasi.

2. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data kinerja dari berbagai sumber seperti laporan keuangan, survei pelanggan, atau evaluasi karyawan.

3. Analisis dan Interpretasi Data

Menganalisis data untuk memahami tren kinerja dalam kaitannya dengan tujuan strategis dan tolok ukur industri.

4. Pengembangan Tindakan Perbaikan

Berdasarkan hasil analisis, merumuskan langkah-langkah perbaikan seperti pelatihan karyawan atau peningkatan proses bisnis.

Evaluasi kinerja internal memegang peranan penting dalam kerangka manajemen strategis. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan kelemahan internalnya, sebuah organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif dan realistis sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis. Proses evaluasi ini melibatkan analisis sistem, proses bisnis, sumber daya manusia, teknologi, dan keuangan perusahaan. Tujuannya adalah untuk

mengidentifikasi area-area yang berkinerja baik bagi organisasi dan area-area yang memerlukan perbaikan. Informasi yang diperoleh dari evaluasi kinerja internal berfungsi sebagai masukan penting dalam **analisis SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancaman)**, yang mempertimbangkan kelemahan dan kekuatan internal bersama ancaman dan peluang eksternal untuk mengembangkan strategi yang komprehensif. Seharusnya perusahaan mempunyai manajemen risiko karena dapat membantu proses mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko yang dapat memengaruhi operasi bisnis. Manajemen risiko perusahaan terkait dengan peluang karena jika perusahaan mengelola risiko/ancaman secara efektif, mereka dapat memanfaatkan dan menciptakan prospek baru. Di sisi lain, peluang adalah situasi di mana individu atau perusahaan dapat menghasilkan laba besar di masa mendatang. Strategi pengelolaan risiko bisa mendukung bisnis dalam menghindari kerugian dan memperbesar kesempatan mereka untuk mematuhi regulasi, menjaga profitabilitas, serta mengambil keputusan yang lebih bijak (Miradji et al., 2024).

Salah satu hal yang umum digunakan dalam evaluasi kinerja internal adalah analisis rantai nilai (*Value Chain Analysis*), yang dikembangkan oleh Michael Porter. Analisis ini membagi aktivitas perusahaan menjadi aktivitas utama seperti operasi, pemasaran, dan pelayanan, serta aktivitas pendukung seperti infrastruktur perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia, dan teknologi. Dengan memetakan dan menganalisis setiap aktivitas, perusahaan dapat mengidentifikasi sumber keunggulan kompetitif atau inefisiensi.

Aktivitas Utama

Aktivitas utama merupakan proses yang secara langsung memberikan kontribusi terhadap penciptaan nilai dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Menurut Porter, ada lima aktivitas utama dalam rantai nilai:

1. **Logistik Masuk:** Aktivitas yang berkaitan dengan penerimaan, penyimpanan, dan distribusi bahan baku yang dibutuhkan untuk produksi. Ini mencakup hubungan dengan pemasok dan pengelolaan persediaan.
2. **Operasional:** Proses yang mengubah bahan baku menjadi produk jadi, termasuk produksi, perakitan, pengemasan, dan proses lainnya.
3. **Logistik Keluar:** Distribusi produk jadi kepada pelanggan, yang meliputi penyimpanan, penanganan pesanan, dan pengiriman.
4. **Pemasaran dan Penjualan:** Aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan visibilitas produk dan mendorong penjualan, melalui promosi, penetapan harga, dan strategi pemasaran lainnya.

5. **Layanan:** Layanan purna jual yang bertujuan untuk mempertahankan nilai produk, mencakup instalasi, pelatihan, pemeliharaan, dan perbaikan.

Aktivitas Pendukung

Aktivitas pendukung adalah proses yang memastikan bahwa aktivitas utama berjalan dengan efisien dan efektif. Menurut Porter, ada empat aktivitas pendukung yang penting:

1. **Infrastruktur Perusahaan:** Struktur organisasi, sistem manajemen, keuangan, perencanaan, dan kontrol kualitas yang mendukung operasi perusahaan.
2. **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM):** Proses yang mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi karyawan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki adalah kompeten dan termotivasi.
3. **Pengembangan Teknologi:** Pengembangan dan penerapan teknologi untuk meningkatkan produk dan proses, termasuk riset dan pengembangan (R&D).
4. **Pengadaan:** Proses pengadaan bahan baku, peralatan, dan kebutuhan lain yang diperlukan untuk mendukung aktivitas utama.

Cara Kerja Analisis Rantai Nilai

Dengan memetakan setiap aktivitas ke dalam kategori utama dan pendukung, perusahaan bisa:

- Mengidentifikasi aktivitas yang menjadi sumber keunggulan kompetitif, seperti operasi yang lebih efisien atau layanan purna jual yang superior.
- Menemukan area yang tidak efisien dan dapat ditingkatkan untuk mengurangi biaya atau meningkatkan nilai bagi pelanggan.
- Membandingkan rantai nilai perusahaan dengan pesaing untuk menemukan peluang diferensiasi atau penghematan biaya.

Ilustri Rantai Nilai Porter



Gambar 1. pendukung

Potensi Gambar 1 / Ilustri Rantai Nilai Porter dengan Aktivitas Utama dan Pendukung

Selain itu, pengukuran kinerja internal sering kali mencakup penggunaan Indikator Kinerja Utama (KPI). KPI adalah metrik terukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Contoh KPI internal meliputi tingkat efisiensi produksi, tingkat kepuasan karyawan, tingkat retensi pelanggan, dan profitabilitas per unit bisnis. Menetapkan dan memantau KPI secara berkala memungkinkan manajemen untuk melacak kemajuan, mengidentifikasi tren, dan mengambil tindakan korektif jika perlu.

Contoh KPIs Internal dan Target

Berikut adalah contoh tabel KPI internal beserta target yang umum digunakan di berbagai organisasi:

Tabel 1. Contoh KPIs Internal dan Target

Area	KPI	Target Contoh	Keterangan
Produksi	Efisiensi Produksi	95%	Persentase output aktual terhadap kapasitas maksimal
SDM	Tingkat Kepuasan Karyawan	$\geq 80\%$	Hasil survei kepuasan tahunan
SDM	Tingkat Retensi Karyawan	$\geq 90\%$	Persentase karyawan yang bertahan dalam satu tahun
Operasional	Ketepatan Pengiriman	$\geq 98\%$	Persentase pesanan yang dikirim tepat waktu ¹ .
Keuangan	Profitabilitas per Unit Bisnis	Margin laba $\geq 15\%$	Margin laba bersih dari setiap unit bisnis ³ .
Keuangan	Pertumbuhan Pendapatan	$\geq 10\%$ per tahun	Persentase kenaikan pendapatan tahunan
Pelanggan	Tingkat Retensi Pelanggan	$\geq 85\%$	Persentase pelanggan yang tetap membeli dalam periode tertentu
Pelanggan	Jumlah Keluhan Pelanggan	≤ 10 keluhan/bulan	Jumlah keluhan yang diterima dalam sebulan
Proyek	Ketepatan Waktu Proyek	$\geq 95\%$ proyek tepat waktu	Persentase proyek selesai sesuai jadwal
Inovasi	Rasio Pendapatan Produk Baru	$\geq 20\%$ dari total pendapatan	Persentase pendapatan dari produk/layanan baru

Penetapan Sasaran KPI

Sasaran KPI harus memenuhi kriteria SMART: Specific (spesifik), Measurable (terukur), Achievable (dapat dicapai), Relevant (relevan), dan Time-phased (bertahap). Sasaran dapat berupa angka absolut (misalnya: 200 unit/hari), persentase (misalnya: $\geq 95\%$), atau nilai moneter, tergantung pada jenis KPI yang diukur.

Proses Monitoring dan Evaluasi

1. Penetapan KPI didasarkan pada tujuan strategis organisasi.
2. Monitoring dilakukan secara berkala (bulanan, triwulanan, tahunan).
3. Realisasi KPI dicatat dan dibandingkan dengan target untuk menilai kinerja.
4. Hasil evaluasi digunakan untuk pengambilan keputusan manajerial dan perbaikan berkelanjutan.

Pendekatan Balance Scorecard

Salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam evaluasi kinerja internal adalah balanced scorecard. Pendekatan ini memadukan empat perspektif utama finansial, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan sehingga memberikan pandangan holistik terhadap kinerja organisasi. Misalnya, peningkatan dalam proses bisnis internal dapat berdampak positif pada kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil keuangan perusahaan. Dengan menggunakan indikator kinerja utama (KPI) yang relevan setiap perspektif, manajemen dapat memantau kemajuan dan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan.

Contoh Tabel Penilaian Kinerja Internal

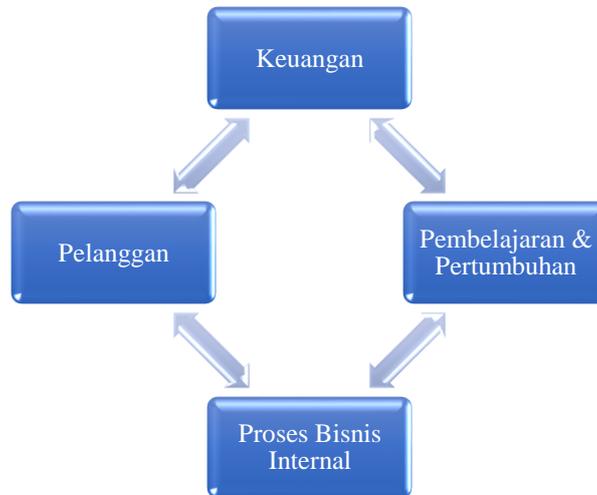
Tabel 2. Penilaian Kinerja Internal

Perspektif	Indikator Utama	Target	Capaian Aktual	Bobot (%)	Nilai Akhir
Keuangan	Laba Operasional	Rp. 500 Juta	Rp. 450 Juta	30%	27%
Pelanggan	Kepuasan Pelanggan (%)	90%	85%	25%	21.25%
Proses Bisnis Internal	Efisiensi Produksi (unit/jam)	100	95	20%	19%
Pembelajaran dan pertumbuhan	Jumlah Pelatihan Karyawan	10 sesi	8 sesi	25%	20%

Siklus evaluasi kinerja biasanya terdiri dari beberapa tahap, mulai dari perencanaan, pengukuran, analisis, hingga tindakan korektif. Pada tahap perencanaan, organisasi menetapkan tujuan dan indikator kinerja yang jelas. Selanjutnya, pada tahap pengukuran, data dikumpulkan untuk mengevaluasi kinerja berdasarkan indikator yang ditetapkan. Setelah itu, dilakukan analisis untuk mengidentifikasi penyebab kinerja baik atau buruk. Terakhir, tindakan korektif diambil berdasarkan hasil analisis untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Gambar Pendukung

Berikut adalah contoh diagram hubungan sebab-akibat dalam balanced scorecard



Gambar 2 / Diagram Hubungan Sebab-Akibat dalam Balanced Scorecard

Diagram ini menunjukkan bagaimana peningkatan di satu area dapat memengaruhi hasil di area lainnya.

Konsep Balanced Scorecard merupakan pendekatan yang melengkapi serangkaian metrik kinerja keuangan masa lalu dengan metrik yang mendorong kinerja masa depan. Sasaran dan metrik yang termasuk dalam scorecard ini berasal dari visi dan strategi perusahaan. Dalam penerapannya, Balanced Scorecard mengevaluasi kinerja perusahaan dari empat perspektif yang berbeda: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan Balanced Scorecard, serangkaian tujuan ditetapkan untuk setiap unit bisnis yang melampaui sekadar pengukuran keuangan. Pendekatan ini menekankan pentingnya mengintegrasikan metrik keuangan dan non-keuangan dalam suatu sistem informasi sehingga dapat diakses oleh semua karyawan di berbagai tingkatan organisasi. Lebih dari sekadar kumpulan metrik kinerja keuangan dan non-keuangan, sasaran dan metrik dalam Balanced Scorecard berasal dari proses top-down terstruktur berdasarkan misi dan strategi unit bisnis. Metode ini juga menyoroti pentingnya menyeimbangkan metrik eksternal yang ditujukan untuk pemegang saham dan pelanggan dengan metrik internal yang terkait dengan proses bisnis penting, inovasi, serta pembelajaran dan pertumbuhan (Pratiwi, 2016).

Melalui evaluasi kinerja internal yang sistematis, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, evaluasi ini juga membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya. Dengan demikian, evaluasi kinerja internal bukan sekadar alat ukur, tetapi juga bagian integral dari proses manajemen

strategis yang berkelanjutan. Di era digital saat ini, penggunaan teknologi informasi dalam pengumpulan dan analisis data kinerja menjadi semakin penting, karena dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan real-time, sehingga manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat. Kita bisa menggunakan Search Engine Optimization (SEO) yang dimana SEO itu sendiri adalah strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan peringkat dan visibilitas situs web mereka dalam hasil mesin pencari seperti Google. Dalam konteks global, SEO sangat penting karena memungkinkan perusahaan untuk menjangkau khalayak di berbagai wilayah dan bahasa. Dengan menerapkan teknik SEO yang tepat, perusahaan dapat secara organik mengarahkan pengguna ke situs mereka, yang tidak hanya meningkatkan kesadaran mereka tetapi juga memperkuat daya saing di pasar global (Noveliza et al., 2024).

Evaluasi kinerja internal juga berperan dalam mendorong budaya perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Hasil evaluasi yang diperoleh memungkinkan perusahaan untuk merumuskan tindakan perbaikan seperti pelatihan karyawan atau inovasi proses bisnis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Lebih jauh, evaluasi ini membantu organisasi tetap adaptif terhadap dinamika pasar dan perubahan lingkungan bisnis, sehingga mempertahankan daya saingnya. Dengan demikian, evaluasi kinerja internal tidak hanya menjadi alat ukur tetapi juga pilar penting dalam keberhasilan implementasi strategi jangka panjang perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Evaluasi kinerja internal merupakan elemen kunci dalam manajemen strategik yang efektif, karena membantu organisasi menilai efisiensi operasional sekaligus merumuskan strategi berdasarkan data. Dengan mengevaluasi aspek seperti sumber daya manusia, keuangan, operasional, dan pemasaran, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal untuk menyesuaikan strategi dengan kondisi eksternal. Proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur akan meningkatkan ketepatan kebijakan strategis serta mendorong pencapaian tujuan jangka panjang.

Agar evaluasi kinerja benar-benar berdampak, organisasi perlu menjadikannya bagian dari budaya kerja, bukan sekadar prosedur administratif. Penentuan indikator yang relevan, pemanfaatan teknologi informasi, serta integrasi hasil evaluasi dengan perencanaan strategik akan memperkuat pengambilan keputusan berbasis bukti. Pendekatan seperti balanced scorecard dan analisis rantai nilai Porter juga dapat memberikan gambaran menyeluruh, baik

dari sisi finansial maupun non-finansial. Pada akhirnya, evaluasi kinerja internal berfungsi sebagai fondasi strategis untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Adil, M. (2018). Rancangan Pengukuran Kinerja Dengan Balance Scorecard Pada Sistem Manajemen Strategi. *MATRIK (Jurnal Manajemen Dan Teknik)*, 8(2), 123. <https://doi.org/10.30587/matrik.v8i2.378>
- Miradji, M. A., Rizaldy, A. R., & Prayuda, A. R. (2024). Manajemen Risiko dalam Strategi Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 435–439.
- Noveliza, Z., Safitri, N., Miradji, M. A., & Ahlam, D. A. (2024). *Digital Marketing Strategy as a Driver of Business Innovation in Global Market. December*, 437–446.
- Pratiwi, U. (2016). Balanced Scorecard dan Manajemen Strategik. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 166–174.
- Fred R. David, F. R. D. (2017). *Strategic Managemen*, 16th Global Edition.
- Ilyas, I. I., Marlinda, M. M. C., & SE, M. A. (2023). *Manajemen Strategi*. CV. Azka Pustaka.
- Novianto, E. (2020). *Manajemen strategis*. Deepublish.
- Nur Syamsiyah, S.T., M. T. (2015). *Manajemen Kinerja (Perspektif Balance Scorecard)*.
- Robert S. Kaplan, D. P. N. (2019). Translating strategy into action the balanced scorecard. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Thomas L. Wheelen, J. D. H. (2016). Strategic Management and Business Policy. In *Journal of Mathematical Sciences (United States)* (Vol. 216, Issue 4). <https://doi.org/10.1007/s10958-016-2909-8>
- <https://www.ciputra.ac.id/dme/meningkatkan-efektivitas-bisnis-melalui-evaluasi-kinerja-organisasi-dalam-strategic-management/>
- <https://www.talenta.co/blog/definisi-dan-cara-alat-ukur-kinerja-karyawan-dengan-kpi>
- <https://strategy.proxsisgroup.com/insight/15-contoh-key-performance-indicator-kpi-terbaik-untuk-ukur-kinerja-bisnis>
- <https://www.talenta.co/blog/contoh-tabel-penilaian-kinerja-karyawan/>
- <https://www.marketingtutor.net/porters-value-chain-analysis/>
- <https://www.investopedia.com/terms/v/valuechain.asp>