

**KONSEP DASAR DAN TUJUAN PENILAIAN KINERJA DALAM STRATEGI
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

Muhammad Ridwan Syah¹, Universitas Islam Syekh-Yusuf²

^{1,2}Universitas Islam Syekh-Yusuf

E-mail : 2407030068@students.unis.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explain the basic concepts and objectives of performance appraisal and analyze its role in corporate strategies for enhancing productivity. The research method applied is descriptive qualitative, utilizing primary data from company live data, as well as secondary data from academic literature and previous studies. The findings reveal that PT Indofood Sukses Makmur Tbk implements performance appraisal as a periodic evaluation instrument to measure employee effectiveness in accordance with company standards. Performance appraisal not only serves as an administrative mechanism but also provides a basis for compensation, human resource development planning, work motivation improvement, and strategic decision-making. Furthermore, performance appraisal supports the company's strategy in maintaining product quality, ensuring production quantity, streamlining distribution, and enhancing employee independence. Therefore, performance appraisal functions as a strategic foundation that strengthens Indofood's competitiveness in the global marketmedia.

Keywords: *Performance Appraisal, Productivity, Corporate Strategy, Employee Performance, Indofood.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep dasar dan tujuan penilaian kinerja serta menganalisis perannya dalam strategi peningkatan produktivitas perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan sumber data primer berupa data langsung perusahaan, serta data sekunder dari literatur akademik dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Indofood Sukses Makmur Tbk menerapkan penilaian kinerja sebagai instrumen evaluasi periodik untuk mengukur efektivitas kerja karyawan sesuai standar perusahaan. Penilaian ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi juga sebagai dasar pemberian kompensasi, perencanaan pengembangan SDM, peningkatan motivasi kerja, dan pengambilan keputusan strategis. Selain itu, penilaian kinerja terbukti mendukung strategi perusahaan dalam menjaga mutu produk, memastikan kuantitas produksi, mengefisienkan distribusi, serta meningkatkan kemandirian karyawan. Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi landasan strategis yang memperkuat daya saing Indofood di pasar global.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Produktivitas, Strategi Perusahaan, Kinerja Karyawan, Indofood.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tentu menginginkan karyawan yang berkualitas, dan hal tersebut dapat dicapai apabila perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta berlandaskan etika (Pranata, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, Arisanti et al. (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Penilaian kinerja merupakan bagian fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menilai sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Rismawati (2018) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan proses penentuan efektivitas operasional perusahaan, unit kerja, maupun karyawan yang dilakukan secara periodik dengan mengacu pada sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Di era persaingan yang semakin ketat, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, melainkan juga sebagai instrumen penting untuk meningkatkan produktivitas, mendorong motivasi, serta memastikan tercapainya efektivitas operasional perusahaan.

Dalam industri makanan kemasan, penilaian kinerja karyawan memegang peranan penting untuk menjaga mutu

produk, memastikan ketepatan waktu produksi, serta mengurangi risiko kesalahan kerja. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk memahami kemampuan tenaga kerja, memperbaiki kekurangan yang ada, dan mengarahkan karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi landasan strategis dalam meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kepercayaan konsumen.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan konsep dasar dan tujuan penilaian kinerja serta menganalisis perannya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan mengambil studi pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk sebagai salah satu perusahaan makanan kemasan terkemuka di Indonesia. Pemilihan perusahaan ini sebagai objek penelitian didasarkan pada reputasinya sebagai merek global yang berhasil mempertahankan kualitas dan produktivitas di tengah persaingan industri makanan yang semakin ketat.

Berdasarkan beberapa penelitian, kinerja karyawan berperan langsung dalam menentukan efektivitas strategi perusahaan, karena kualitas hasil kerja dan disiplin tenaga kerja menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan bisnis. Pada PT Indofood, kinerja karyawan yang optimal mendukung strategi perusahaan dalam menjaga efisiensi produksi, konsistensi mutu, serta daya saing di industri makanan kemasan (Lubis & Adrianto, 2023). Kinerja karyawan yang baik berpengaruh langsung pada strategi perusahaan karena menentukan efektivitas operasional, efisiensi biaya, dan kualitas produk yang dihasilkan. Pada PT Indofood, penelitian

menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang terstruktur serta dukungan gaya kepemimpinan dan pengendalian internal mampu meningkatkan kinerja karyawan (Hamdani & Amly, 2024).

Dengan demikian, penilaian kinerja memiliki peran penting tidak hanya dalam menilai hasil kerja karyawan, tetapi juga sebagai strategi perusahaan untuk menjaga keberlanjutan dan meningkatkan daya saing. PT Indofood Sukses Makmur Tbk sebagai perusahaan makanan kemasan terkemuka menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang terkelola dengan baik mampu mendorong efisiensi, kualitas, serta produktivitas secara berkesinambungan. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan industri sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola, menilai, dan mengembangkan sumber daya manusianya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menggambarkan secara mendalam bagaimana konsep dasar dan tujuan penilaian kinerja berperan dalam strategi peningkatan produktivitas perusahaan. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Metode ini dipilih karena mampu memberikan penjabaran sistematis mengenai fenomena penilaian kinerja, tanpa

menekankan pada perhitungan statistik, tetapi lebih fokus pada makna, pemahaman, dan interpretasi data.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui data langsung dari perusahaan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Data sekunder diperoleh dari literatur akademik, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penilaian kinerja dan strategi perusahaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka untuk menelaah teori-teori terkait penilaian kinerja, tujuan, manfaat, dan indikatornya, serta melalui dokumentasi terhadap dokumen resmi perusahaan. Teknik ini dipilih karena memberikan dasar konseptual dan empiris yang kuat untuk membandingkan teori dengan praktik di lapangan.

Analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan beberapa tahapan. Pertama, dilakukan penjabaran mengenai konsep kinerja karyawan dan strategi perusahaan berdasarkan literatur dan data yang ada. Kedua, praktik penilaian kinerja di PT Indofood dianalisis dan dibandingkan dengan teori-teori manajemen kinerja untuk melihat kesesuaian maupun perbedaan. Ketiga, hasil perbandingan tersebut digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana penilaian kinerja mendukung strategi peningkatan produktivitas perusahaan, khususnya melalui indikator-indikator penilaian kinerja yang diterapkan. Dengan susunan analisis ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai hubungan antara

penilaian kinerja dan strategi produktivitas pada PT Indofood.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari *Sustain Report* PT Indofood Sukses Makmur Tbk. (2024), dapat dipahami beberapa aspek yang menjadi fokus dalam strategi perusahaan. Berikut penjabarannya:

1. Sustainability sebagai Landasan Strategi

Indofood menempatkan prinsip ESG (Environmental, Social, Governance) sebagai inti dari strategi perusahaan. ESG bukan hanya tanggung jawab tambahan, tetapi sudah menjadi bagian dari kerangka manajemen risiko dan pengambilan keputusan bisnis di tingkat Direksi.

2. Pilar Keberlanjutan: People, Planet, Profit

Indofood membangun strategi keberlanjutan melalui tiga pilar utama: *people, planet, profit*. Pilar ini digunakan untuk mengelola, mengukur, dan memantau kinerja keberlanjutan sekaligus sebagai pedoman dalam menjalankan program di semua unit usaha.

3. Inovasi dan Efisiensi Operasional

Perusahaan mengadopsi teknologi *Industry 4.0* seperti otomasi dan analisis data untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi limbah, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Upaya ini telah menghasilkan penurunan intensitas energi sebesar 13,7% dan pengurangan emisi GRK Scope 1 & 2 sebesar 5,5% sejak 2018.

4. Keamanan Pangan dan Inovasi Produk

Indofood menjaga integritas

bisnisnya dengan memastikan standar keamanan pangan dan kualitas produk yang tinggi. Salah satunya melalui pengembangan lini *Healthier Choice* dengan produk rendah gula dan lemak, serta sertifikasi halal di seluruh rantai produksi.

5. Pertanian Berkelanjutan dan Rantai Pasok

Di sektor agribisnis, Indofood menjalankan *Sustainable Agriculture Policy* yang menekankan larangan deforestasi, larangan penanaman di lahan gambut, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Selain itu, Indofood memperkuat kemitraan dengan lebih dari 24.000 petani dan 54.000 petani plasma, serta ribuan pengusaha UMKM melalui program seperti Bogasari Mitra Card dan Warmindo.

6. Ketahanan Menghadapi Perubahan Iklim

Indofood telah melakukan *climate risk assessment* di semua kelompok bisnisnya untuk mengidentifikasi risiko perubahan iklim dan memanfaatkannya sebagai peluang inovasi serta pertumbuhan di masa depan.

Berdasarkan sudut pandang teori strategi menurut Rangkuti (2016), pembagian strategi perusahaan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga jenis utama sebagai berikut:

Tabel 1. Pembagian Strategi PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan Teori

Jenis Strategi	Penerapan pada PT Indofood
Strategi Manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan produk dengan inovasi varian <i>Healthier Choice</i> (rendah gula/lemak). 2. Ekspansi pasar internasional melalui akuisisi Pinehill Company Limited (2020). - Akuisisi unit bisnis minuman, kuliner, dan snack foods (2018–2021). 3. Pengelolaan keuangan terintegrasi melalui diversifikasi usaha (agribisnis, pangan, distribusi).
Strategi Investasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertumbuhan agresif dengan ekspansi global di Afrika, Timur Tengah, dan Eropa Tenggara. 2. Pencatatan anak usaha di BEI dan SGX (ICBP, Ivomas, Agri Resources). 3. Investasi pada agribisnis berkelanjutan (sawit, gula, tepung). 4. Restrukturisasi unit usaha melalui akuisisi penuh minuman & kuliner.
Strategi Bisnis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi pemasaran melalui branding kuat (<i>Indomie Seleraku</i>). 2. Optimalisasi produksi dengan teknologi <i>Industry 4.0</i> (otomasi, efisiensi energi, reduksi emisi). 3. Distribusi luas hingga global dengan jaringan logistik yang kuat. 4. Sertifikasi halal dan standar keamanan pangan di seluruh rantai produksi. - Program CSR untuk UMKM (<i>Warmindo, Bogasari Mitra Card</i>).

Menurut Dewi (2019), terdapat beberapa indikator penilaian kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan setiap indikator tersebut dapat dikaitkan dengan strategi perusahaan yang mengarahkan pada hasil kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Strategi yang dijalankan PT Indofood dalam menjaga kualitas kerja adalah melalui strategi manajemen yang berorientasi pada pengembangan produk dan mutu berstandar tinggi. Tujuan dari indikator ini adalah memastikan karyawan mampu menghasilkan produk sesuai standar kualitas, sehingga perusahaan dapat mempertahankan citra merek, memenuhi kepuasan konsumen, dan menjaga posisi kompetitif di pasar.

2. Kuantitas

Indikator ini terkait dengan strategi bisnis, khususnya pada aspek produksi dan operasional. Tujuannya adalah agar karyawan dapat mencapai target output sesuai kebutuhan pasar

dalam skala besar, sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan konsumen secara konsisten dan mendukung pertumbuhan produktivitas.

3. Ketepatan Waktu

Strategi yang mendasari indikator ini adalah strategi distribusi dan manajemen operasional yang termasuk ke dalam strategi bisnis. Tujuannya agar setiap aktivitas karyawan terselesaikan sesuai jadwal, sehingga alur produksi dan distribusi berjalan lancar, produk sampai ke konsumen tepat waktu, dan efisiensi rantai pasok tetap terjaga.

4. Efektivitas

Indikator ini menggambarkan penerapan strategi investasi yang menekankan pada penggunaan sumber daya secara optimal. Tujuannya adalah memastikan tenaga kerja, biaya, teknologi, dan bahan baku dimanfaatkan secara efisien, sehingga produktivitas meningkat dengan tetap menjaga profitabilitas perusahaan.

5. Kemandirian

Indikator ini berhubungan dengan strategi pengembangan SDM yang merupakan bagian dari strategi manajemen jangka panjang. Tujuannya adalah membentuk karyawan yang mandiri dan profesional sehingga mampu menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan pada pengawasan intensif, mendukung fleksibilitas organisasi, serta memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

penilaian kinerja di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. dijalankan sebagai instrumen evaluasi yang terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan. Penilaian ini dilakukan secara periodik untuk mengukur sejauh mana efektivitas kerja individu maupun tim dalam mendukung jalannya operasional. Dengan adanya sistem ini, perusahaan mampu memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan sekaligus mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki. Hal ini menegaskan bahwa konsep dasar penilaian kinerja yang diterapkan Indofood berfungsi tidak hanya sebagai evaluasi administratif, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian untuk menjaga konsistensi produktivitas.

Tujuan penilaian kinerja yang ditemukan dalam penelitian ini memiliki cakupan yang luas dan berhubungan langsung dengan strategi perusahaan. Pertama, penilaian kinerja digunakan sebagai dasar dalam pemberian kompensasi dan penghargaan, sehingga karyawan yang berprestasi dapat menerima insentif maupun promosi jabatan. Kedua, penilaian kinerja menjadi acuan dalam perencanaan pengembangan SDM, misalnya melalui program pelatihan, mutasi, atau rotasi kerja yang disesuaikan dengan hasil evaluasi. Ketiga, penilaian kinerja berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan etos kerja, karena karyawan merasa hasil kerjanya diperhatikan dan diapresiasi. Keempat, hasil penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis oleh manajemen, terutama dalam perencanaan karir dan perbaikan sistem kerja agar selaras dengan target perusahaan.

Selain itu, penelitian juga menemukan

bahwa penilaian kinerja di Indofood mendukung pencapaian strategi perusahaan dalam menjaga kualitas produk, efisiensi operasional, serta pengembangan pasar. Melalui indikator kinerja yang jelas, perusahaan dapat memastikan:

1. Kualitas kerja karyawan terjaga, sehingga produk yang dihasilkan memenuhi standar mutu dan aman dikonsumsi.
2. Kuantitas produksi sesuai dengan target pasar, sehingga permintaan konsumen dapat terpenuhi secara konsisten.
3. Ketepatan waktu dalam proses kerja dan distribusi, yang berpengaruh langsung pada kepuasan konsumen.
4. Efektivitas penggunaan sumber daya, sehingga biaya operasional dapat ditekan dan produktivitas meningkat.
5. Kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas, yang membuat organisasi lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Dengan demikian, penilaian kinerja di PT Indofood Sukses Makmur Tbk. terbukti bukan hanya sebatas kegiatan administratif, tetapi telah menjadi bagian strategis dari manajemen perusahaan. Sistem penilaian ini memungkinkan perusahaan menjaga keseimbangan antara kepentingan bisnis dan pengembangan sumber daya manusia. Pada akhirnya, penilaian kinerja menjadi landasan penting untuk meningkatkan produktivitas, menjaga keunggulan kompetitif, serta memperkuat daya saing Indofood baik di pasar domestik maupun internasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa

penilaian kinerja memiliki peran penting dalam mendukung strategi perusahaan, khususnya dalam meningkatkan produktivitas PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Berdasarkan teori strategi menurut Rangkuti (2016) dan indikator kinerja karyawan menurut Dewi (2019), dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen, strategi investasi, dan strategi bisnis yang diterapkan Indofood berjalan sejalan dengan tujuan penilaian kinerja. Setiap indikator kinerja—kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian—menjadi instrumen penting yang mengarahkan kontribusi karyawan pada pencapaian strategi perusahaan.

Penerapan strategi keberlanjutan Indofood melalui prinsip ESG, inovasi produk *Healthier Choice*, pemanfaatan teknologi *Industry 4.0*, serta kemitraan dengan petani dan UMKM menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengintegrasikan aspek kinerja karyawan dengan strategi korporasi. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan Indofood dalam menjaga efisiensi produksi, konsistensi mutu, serta ekspansi global sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang selaras dengan strategi perusahaan. Dengan demikian, strategi perusahaan dan kinerja karyawan memiliki hubungan timbal balik yang saling memperkuat.

Sebagai saran, PT Indofood perlu terus memperkuat sistem penilaian kinerja yang objektif dan adil, dengan indikator yang relevan terhadap perubahan lingkungan bisnis global. Perusahaan juga perlu mengembangkan program pelatihan dan pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan kemandirian dan inovasi

kerja, sehingga mampu mendukung strategi keberlanjutan jangka panjang. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan data primer melalui wawancara atau survei langsung, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan penilaian kinerja dan strategi Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838.
- Hamdani, N., & Amly, W. R. (2024). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 14(1), 145–151.
- Heksarini, A. (2021). *Konsep penilaian kinerja*. Jakarta: Halaman Moeka.
- Lubis, D. S. W., & Adrianto. (2023). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan pada PT Indofood Sukses

- Makmur Tbk. *Lontar: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 259–262.
- Pranata, D. (2020). *Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo*. [Artikel].
- PT Indofood Sukses Makmur Tbk. (2024). *Sustainability report 2024*. Jakarta: PT Indofood Sukses Makmur Tbk.
- Rangkuti, F. (2016). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis cara perhitungan bobot, rating, dan OCAI*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi kinerja: Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi ke depan*. Jakarta: Grafindo.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta